

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
Pedagogická fakulta
Katedra občanské výchovy a filosofie

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Ženy ve vedoucích funkcích

(Women in management)

Autor: Kateřina Dragounová

Vedoucí BP: Doc. PhDr. Radomír Havlík, CSc.

Rok: 2011

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně pod vedením Doc. PhDr. Radomíra Havlíka, CSc. a s použitím literárních a internetových zdrojů uvedených v seznamu použité literatury.

V Praze dne

Kateřina Dragounová

Poděkování

Za odborné vedení práce a cenné rady a připomínky děkuji Doc. PhDr. Radomíru Havlíkovi, CSc.

Obsah

Úvod	5
1. Historický náhled	7
1.1. Postavení ženy v různých historických etapách	7
1.2. Vyrovnávání pozice muže a ženy	10
1.3. Významné ženy historie a současnosti.....	13
2. Ženy vs. muži ve vedoucích pozicích	15
2.1. Způsobilost a omezení ženy k výkonu vedoucí funkce.....	18
2.2. Chování zaměstnavatelů vůči uplatnění žen ve vedoucí pozici	20
2.3. Počet žen ve vedoucích funkcích	21
2.4. Postavení žen na trhu práce	22
3. Žena v politice.....	24
4. Žena – kariéra vs. domácnost.....	29
4.1. Trend upřednostňování kariéry před domácností	30
4.2. Vliv kariéry na založení rodiny	31
4.3. Odsouvání založení rodiny na pozdější věk	32
4.4. Počet dětí a bezdětnost žen ve vedoucích funkcích.....	32
4.5. Žena jako matka a jako ředitelka	34
5. Od cílevědomé ženy k feminismu.....	35
5.1. O pojmu „feminismus“	35
6. Názory veřejnosti na ženy ve vedoucích funkcích	37
Závěr.....	38
Anotace	39
Použitá literatura	40
Přílohy	45

Úvod

Jako téma pro svou bakalářskou práci jsem si vybrala problematiku žen ve vedoucích funkcích. Myslím si, že (nejen) z genderového hlediska je toto téma velice aktuální, a tak bych chtěla rozebrat jednotlivé body této oblasti.

V dnešní době se čím dál více žen chce dostat do vyšších pozic a budovat svou kariéru. Při tom se ovšem setkávají s řadou nejrůznějších překážek a omezení, které plynou z již dlouhodobě zažitých stereotypů.

Z literatury využívám především tu, která se soustřeďuje na genderovou problematiku, výzkumy k danému tématu a historické postavení žen. Budu vycházet zejména z publikací od Aleny Křížkové, dále např. z knihy Aleny Vodákové *Rod ženský, kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*, knih Iva Možného *Sociologie rodiny a Rodina a společnost*, dále pak z publikací a internetových zdrojů, které se věnují výzkumům k dané problematice.

Na začátku práce se budu věnovat zejména historickému vývoji postavení ženy, protože v našich dějinách nebylo samozřejmostí, aby žena mohla vstoupit do takové funkce. Žena byla a dodnes bývá spojována zejména s péčí o domácnost a rodinu. Dnes se ale situace mění a podnikají se razantní kroky k tomu, aby žena měla stejné podmínky při vstupu do vyšších pozic jako muži. Postavení ženy v jednotlivých historických etapách nebudu rozebírat zcela dopodrobna, jelikož by toto téma vydalo za samostatnou práci.

Hlavní částí práce je popis ženy ve vedoucí funkci. Budu se zabývat kompetencemi, které žena má při vstupu do této pozice, počtem žen ve vedoucích funkcích a také již zmíněnými bariérami, které ženu při budování vysokého postavení potkávají.

Dále přiblížím problematiku žen v politice, hlavně té vrcholové, která je dnes také velice populární. V politice je stále nízké zastoupení žen, i přesto, že se s moderní dobou jejich počet mírně zvyšuje.

Nedílnou součástí je také oblast skloubení práce ženy na vedoucím postu s rodinným životem. To souvisí se zakládáním rodiny, počtem dětí a v některých případech s bezdětností.

Ke konci práce zmíním problematiku feminismu, který sice s daným tématem přímo nesouvisí, ale mnoho cílevědomých žen, které se chtějí prosadit, bývají za feministky považovány. Proto uvedu některé základní body o pojmu feminismus v porovnání s ženami na vysokých pozicích.

Jako poslední kapitolu uvedu příklady toho, jaké mohou být názory mužů na vysoce postavené ženy. Tyto názory se mohou velice lišit, ale v podstatě zatím převládá názor, že ženy patří spíše do domácnosti či do ryze ženských povolání, než aby se snažily budovat svou pozici např. na postu manažerky.

V příloze uvedu dva rozhovory se ženami ve vedoucí funkci a anketu na dané téma. Rozhovory jsou totožné, aby zde byla možnost porovnat reakce obou respondentek.

Cílem mé práce je přiblížit oblast postavení ženy, jak se postupně její situace mění k lepšímu a poukázat na problémy, se kterými se žena při vstupu do vedoucí pozice může setkat. Zároveň bych chtěla alespoň naznačit, že genderové stereotypy, které u této problematiky vyvstávají, by se neměly tolik nadhodnocovat.

1. Historický náhled

Dnes je možné, aby žena usilovala o místo, kde by zaujímala vedoucí pozici. Když se ovšem vrátíme do minulosti, zjistíme, že tato představa byla nemyslitelná. Úkolem ženy bylo starat se o rodinu a domácnost. V dřívějších dobách se žena nesměla ani účastnit voleb – to byla doména pouze mužská. Dodnes obdobné jednání můžeme pozorovat zejména v zemích východně od nás. Např. v Iráku, Iránu či Indii má žena ve veřejné sféře spíše druhotné postavení, jako tomu bylo dříve i u nás. Až postupem času se postavení žen začalo zlepšovat a stavět na vyšší úroveň.

1.1. Postavení ženy v různých historických etapách

Již v pravěku měla žena své postavení. Úkolem ženy bylo udržovat oheň, vařit na něm, vytvářet oděvy. Má tedy tvořit a udržovat domov – pro sebe i pro muže, případně děti. **[Vodáková, 2003 : 83]** Dále se také každý den věnovala sběračství, aby tak zajistila každodenní obživu.

Ve starověku, zejména v athénské společnosti, byla manželka pouze jako služka, pro kterou byl její manžel pánem. Oproti mužům, byla za cizoložství trestána smrtí nebo prodáním do otroctví **[<http://web.telecom.cz/cmincmin/postaveni.htm>]**. Mezi hlavní funkce ženy tedy patřila péče o domácnost, služby rodině, plození potomstva. Žena měla v té době velice omezenou svobodu, kdy nesměla vystupovat na veřejnosti, musela být zahalena, aby nezbuzovala pozornost jiných mužů. Podobné znaky můžeme dodnes pozorovat ve východních zemích.

V klasickém Řecku žena neměla občanská práva, ale měla práva ke svému domu. Starala se o děti, vařila,... V římské rodině měl hlavní postavení opět muž, který byl svéprávný a ostatní byli jeho „majetkem“. Žena tak byla nejprve v moci otce a po uzavření sňatku v moci manžela.

Ve středověku byla žena označována za nositelku hříchů. Naopak pro Slované byla žena symbolem mateřství, za který byla oslavována. Později byla žena vnímána jako „*strážkyně zásob*“ v domě. Zásoby musela zamknout a rozhodovala o jejich užití. **[Vodáková, 2003 : 84]** Doménou ženy v tomto období byla zejména moc nad služebnými, hospodaření a správa domácnosti.

Postavení ženy v křesťanství nebylo příliš valné. Křesťanství vycházelo z judaismu, kdy žena byla bezprávnou osobou. V judaismu dodnes platí patriarchální společnost, ale v domácnosti má vedoucí úlohu žena.

V křesťanství byla tělesnost ženy považována za původkyni zla a za nečistou. Podle Starého zákona právě ona přinesla na svět prvotní hřích. V křesťanském světě se postavení ženy výrazně zlepšilo. Ovšem podle některých názorů to ale nebylo díky samotnému náboženství, ale díky sekulárním proudům západní kultury, která bojovala proti křesťanskému názoru. **[Bebel, 1959 : 79n]** Významnou pozitivní ženskou postavu v křesťanství představuje Panna Marie a desítky světic. U nás např. sv. Ludmila, Anežka Česká, která znázorňovala typ vzdělané, aktivní ženy, která se snažila obětavě pomáhat. **[Vodáková, 2003 : 58]**

V minulosti měly často velice špatné postavení ženy, které neuzavřely sňatek nebo se jejich vztah s mužem rozpadl. Většinou to byl muž, kdo získal společný podíl na majetku, ovšem neměl povinnost stýkat se se svými dětmi a podílet se na jejich výchově.

I když i ve středověku existovala řada vzdělaných a uznávaných žen vyšších stavů a v řeholních řádech, teprve v dobách renesance začala být ženám přiznávána další širší práva. Už v této době vznikaly první ženské spolky a ženám se dostávalo vyššího vzdělání. V sedmnáctém a osmnáctém století zrovnoprávnění žen dále pokračovalo. „*Avšak ještě v devatenáctém století bylo údělem ženy dobře se vdát, starat se o domácnost, poté o děti a jejich výchovu. To byla všeobecně uznávaná nepsaná norma.*“ **[Bahenská, 2005 : 7]** Zde je vhodné použít výrok „*většina žen stejně touží po domově a dětech.*“ Tento výrok právě podněcuje stereotyp o tom, jak žena ani netouží po tom stát ve vedoucí pozici, ale že jejich hlavní naplnění je právě domov a péče o něj. Nejde jen o fyziologické vymezení, které ženu spojuje s mateřstvím a oblastí domova,

ale je důležité historické, sociální a kulturní vymezení ženské funkce. „S těmito předpoklady touhy žen po domově se identifikují dvě třetiny žen i mužů bez rozdílu dle socioidentifikačních kategorií.“ [Čermáková, 1997 : 17] V politickém a veřejném životě měli primární postavení muži, i když i zde se setkáváme s významnými a vlivnými ženami, které ovlivnily společenský vývoj.

Názorem na ženskou výchovu je i citát Jeana Jacqua Rousseaua: „Veškerá výchova žen se musí vztahovat k mužům.“ [Malínská, 2005 : 10] Problému lidské svobody a postavením ženy se věnoval filosof Georg Wilhelm Friedrich Hegel. Pro Hegela byl muž bytostí veřejnou a žena bytostí soukromou. Právě sféru veřejnou, která je doménou mužů, nadřazoval té soukromé. Ve svém termínu „občané“ nezahrnoval ženy, tento pojem byl opět pouze mužskou záležitostí. [Malínská, 2005 : 9]

Žena ve větším hospodářství měla svou funkci hospodyně, což pro ni bylo statusově významné. Tato úloha byla mnohdy i ritualizována, v této oblasti obvykle hospodář nezasahoval. Ke zlomu došlo na přelomu 18. a 19. století, kdy došlo díky nastupující průmyslové revoluci k rozpadu tradičního hospodářství. Práce a postavení ženy byly společensky znehodnoceny. Současně se ale v tomto období stávaly ženy postupně samostatnější. Ovšem jednalo se spíše o ženy, které pocházely z vyšších stavů. Byly jim připisovány vlastnosti jako jemnost, slušnost apod., ovšem jejich intelektuální stránka byla potlačována. V dolních vrstvách společnosti se ženy nadále věnovaly práci v domácnosti, mnohé pracovaly dále v malých rolnických hospodářstvích, řada odešla do služby či pracovala v manufakturách a průmyslových podnicích.

Důležité je objasnit, co vlastně pojem „ženská práce“ obnáší. Jak píše Alena Vodáková ve své knize, žena pracovala vždy, i když nebyla zaměstnaná. „Ženy vždy vykonávaly určité druhy práce, které jsou dnes vnímány jako pro ženu typické.“ [Vodáková, 2003 : 158] Práce, které ženy vykonávají dnes tedy vyplývají z jejich tradiční role, s tím rozdílem, že dnes jsou ženy za tyto práce v zaměstnání ekonomicky a společensky hodnocené. Dále autorka popisuje rysy, které jsou spojeny s ženskou prací. Jedná se zejména o „zaměření na konkrétní hmatatelný objekt, což je spojováno s perspektivou jasně rozpoznatelného, evidentního pracovního

výsledku.“ **[Vodáková, 2003 : 158]** Jako příklad, odpovídající tomuto rysu jsou práce v domácnosti a zemědělství nebo např. ve zdravotnictví. Dalším rysem je fakt, že se u žen předpokládá chuť zabývat se lidmi a komunikovat s nimi. Jsou to práce, které jsou využívány zejména ve službách. Jako další znak je v knize uvedena nechuť a neschopnost vykonávat vedoucí funkce a naopak větší schopnost a ochota se podřídit. Bývá to spojováno s předpokladem nedostatečných organizačních schopností žen, s jejich nízkými aspiracemi, s obavou z moci, s uznáváním mužů jako přirozených vůdčích typů apod. **[Vodáková, 2003 : 159]**

Ani dnes však není postavení ženy jasně dané. Ovšem došlo k výrazným posunům oproti minulosti. Ale i v dnešní moderní době stále slýcháme o genderových problémech, předsudcích apod. Hovoříme tak o genderových stereotypech¹. Pořád je zde ono „symbolické násilí“ – pojem, který zavedl už Pierre Bourdieu ve svém díle *Nadvláda mužů*. **[Bourdieu, 2000 : 33]**

1.2. Vyrovnávání pozice muže a ženy

Během celého 19. století začalo docházet k řadě změn co se týká ženské otázky. Do této problematiky bych uvedla hnutí tzv. sufražetek ve Velké Británii a Spojených státech na přelomu 19. a 20. století. Do tohoto hnutí patřily ženy, které bojovaly za získání volebního práva. V roce 1918 získaly volební právo ženy starší třiceti let a v roce 1928 získaly ženy volební právo ve stejném rozsahu jako ho měli muži. **[<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=183558>]** První zemí, kde

¹ V sociologii pojem „stereotyp“ znamená označení pro zjednodušenou, zkrácenou představu, názor či domněnku, kterou si utvářejí nebo přebírají jedinci nebo sociální útvary o sobě a ostatních, popř. o jiných sociálních útvarech – třídách, profesích, národech, pohlaví atd. Stereotypy často vznikají na základě předsudků, ačkoli předsudek a stereotyp není totéž. Předsudky jsou zastávány větším počtem osob, jsou citově zdůrazněné a často racionálně neodůvodněné. **[Geist, 2002 : 453]**

bylo uznáno ženské volební právo byl Nový Zéland, a to již v roce 1893. První evropskou zemí, kde bylo uplatněno volební právo žen, bylo Finsko v roce 1906. V tehdejší Československu získaly ženy právo volit od roku 1920, ve Švýcarsku až 1971, v Lichtenštejnsku dokonce od roku 1984.

Během devatenáctého století došlo k několika proudům české emancipace, jejichž společným rysem bylo vyzvedávání vlastenectví. „*Opovrhování ženskou prací je hodnoceno jako prohřešek vůči celému národu, připomíná se význam ženy ve výchově a učení mateřskému jazyku.*“ [Bahenská, 2005 : 75] Ženské postavení se začalo pomalu měnit k lepšímu. Byly zakládány různé školy a ženy, které je vystudovaly se začaly uplatňovat v nejrůznějších zaměstnáních.

Vznikaly spolky pro ženy - uvádím jako příklad: Spolek sv. Ludmily a činnost Marie Riegrové – Palacké, Tělocvičný spolek paní a dívek pražských, Ženský výrobní spolek český či Americký klub dam, založený v roce 1865 jako první český ženský spolek. Spolek byl založen Vojtěchem Náprstkem poté, co se vrátil z Ameriky a chtěl ženám předat své poznatky. Právě Náprstek patřil mezi zastánce ženské emancipace. Ženské spolky se rozvíjely hlavně od 60. let 19. století, jejich snahou bylo řešit problém zaměstnání žen a dosahování úspěchů v získávání pracovních míst po ukončení studia. [Bahenská, 2005 : 7] Ženská emancipace se rozšiřovala hlavně mezi měšťanstvem a inteligencí, do vesnic a málo osídlených oblastí se ženská hnutí dostala jen minimálně.

„*V sedmdesátých letech 19. století již ženy samy řídily vzdělávací aktivity a spolky. Ženská otázka se konečně stala širším sociálním aspektem.*“ [Bahenská, 2005 : 103]

Významným zastáncem emancipace žen byl i liberalista J. S. Mill, který se v britském parlamentu zapojoval, mimo jiné, do debat o volebním právu žen. V díle *Poddanství žen* se Mill zabývá také právním postavením žen v Anglii. „*Mill přirovnává situaci žen k situaci otroků a sluhů, tedy k pozici, v níž jen stěží můžeme od člověka očekávat plný rozvoj jeho schopností a rovného charakteru.*“ [Oates-Indruchová, 1998 : 29] Mill ve svém díle uvádí, že ženy mohou být lepší než muži v tom, že se dokáží obětovat pro rodinu. Podle něj je možné, aby rovnoprávnost žen zmírnila

přehnané sebezapření, které souvisí s „*umělým ideálem ženské povahy*“ .

[Oates-Indruchová, 1998 : 34n] Dle Milla by měly být zrušeny přístupy k lidem podle pohlaví. Pokud bude ženám udělena rovnoprávné občanství ve veřejné sféře, napomůže to k prohloubení transformace společenských vztahů mezi pohlavími. **[Elshtain, <http://blisty.cz/art/11704.html>]**

V devatenáctém století bylo významným jevem dělnické hnutí, které ovlivnilo jak Evropu, tak zámoří. Také i některé proudy tohoto hnutí ovlivnily průběh boje za ženskou emancipaci.

Podle teoretiků dělnického hnutí v buržoazní společnosti šlo o co největší rozvinutí výroby, a tak se díky tomu dostávalo do pracovní sféry stále více žen. Žena se tak věnovala zejména úkolům, které tolik nevyžadovaly technické vzdělání a větší sílu. Bebel uvádí, že lépe byla hodnocena práce vdaných žen, než svobodných. Vdaná žena je pozornější, učenlivější, strpí toho více než žena svobodná a snaží se pracovat na maximum, tak aby vydělala peníze na zaopatření rodiny, hlavně dětí. Některé práce zvládá lépe než muž. Díky tomu se tak rozrůstá její pole na působnosti v oblasti práce. Její sociální postavení se však výrazně nemění. **[Bebel, 1959 : 204n]** Nejvíce žen v té době pracovalo v textilním a potravinářském průmyslu, dále také vykonávaly náročné práce v kamenolomech, chemických továrnách, cukrovarech apod. V továrnách ženy pracovaly hlavně proto, že výdělek muže byl nedostačující a neuživil rodinu. **[Bebel, 1959 : 217]** Práce žen byla tedy často zneužívána a ženy bývaly vykořisťovány.

Vrcholem tohoto snažení bylo uzákonění rovných práv pro muže a ženy, které bylo zakotveno v ústavě ČSR po roce 1918. Ženy nadále usilovaly o to, aby se tento psaný zákon přesunul i do praktického života. Avšak ještě na počátku dvacátého století existuje mnoho předsudků a konzervativních názorů. Za samozřejmé bylo považováno vyloučení žen z vyšších okruhů moci. Dnes se však vznikají nejrůznější strategie, jak se žena do těchto okruhů dostat může.

V dnešní době se často mluví o tom, jak je nízké zastoupení žen ve vedoucích funkcích a zejména vrcholové politice. Nežřídka tak vznikají

mnohé metodologické příručky pro ženy, které jim radí jak budovat svou kariéru. Jako příklad bych uvedla knihu *Jak rozumět a konkurovat mužům na pracovišti* od Isabel Nietzsche, *Asertivní žena* od T. Nováka a Y. Kudláčkové, *Jak se stát úspěšnou ženou* od Marie Němcové a mnoho dalších.

Lipovetsky ve svém díle uvádí, že se množí zásahy ve prospěch rovnosti mužů a žen v politice a vítězí myšlenka, že ženy ožíví politiku a změny uplatňování autority v podnicích. „*Dříve se pokládalo za přirozené, že ženy zůstávají „doma“, dnes působí skandálně, pokud bylo do parlamentu zvoleno málo žen. Epocha, kdy se ženy nacházely v podřízených rolích spěje ke konci.*“ [Lipovetsky, 2000 : 247] Touto větou autor danou problematiku výborně vystihl. Čím dál více žen se dnes snaží postavit na vlastní nohy a nebýt závislé na ostatních.

1.3. Významné ženy historie a současnosti

Postupem času se ženská pozice stále upevňovala a získávala vyšší status. Dokladem toho je velké množství panovnic a královen v naší historii. Mezi významné panovnice patřila Kleopatra – egyptská královna, která se stala společně s Juliem Caesarem vládkyní Egypta a Kypru. Další významnou panovnicí byla královna Alžběta I., vládnoucí v letech 1558 – 1603. „*Královna Alžběta I. se ve světě politiky, ovládaném převážně muži, pohybovala s naprostou samozřejmostí a prokázala nevšední panovnické schopnosti.*“ [Aykroyd, et al., 2002 : 107] Další významnou postavou byla francouzská a skotská královna Marie Stuartovna. Tato panovnice byla popravena na popud královny Alžběty I., která v ní viděla nebezpečnou uchazečku o trůn. [http://cs.wikipedia.org/wiki/Marie_Stuartovna].

Nejvýznamnější a také nejvlivnější z nich byla jistě Marie Terezie, žijící mezi lety 1717 až 1780. Tato úspěšná žena a respektovaná panovnice, která učinila řadu změn, z nichž některé platí dodnes, byla i šestnáctinásobnou matkou.

Neopomenutelná je i ruská carevna Kateřina II. Veliká, vládnoucí od roku 1762 až do své smrti roku 1796 nebo britská královna Viktorie, panující v 19. století

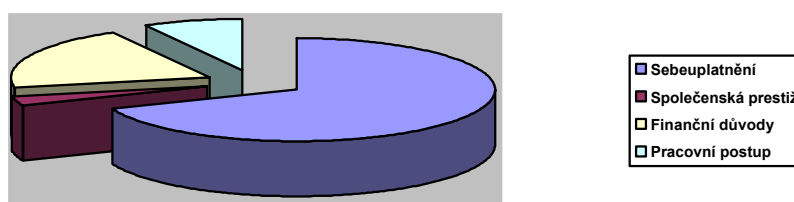
V současné době patří mezi význačné ženy ve vedoucích pozicích anglická královna Alžběta II., která vládne šestnácti státům. Britskou královnou je od roku 1952. Německá kancléřka Angela Merkel, která je první ženou na tomto postu a ve své funkci kancléřky je od roku 2005, ve funkci předsedkyně politické strany CDU je od roku 2000. Významnou úlohu sehrála anglická politička, bývalá předsedkyně britské vlády, Margaret Thatcherová, známá pod přezdívkou „Železná lady“ či Hillary Clintonová, která je na postu ministryně zahraničních věcí USA. Další, kterou bych jmenovala je např. švýcarská kancléřka Corina Casanova, která je historicky druhou ženou na této pozici, dále pak australská premiérka Julia Gillard. Mezi další významné světové političky patří i finská prezidentka Tarja Halonenová, argentinská prezidentka Cristina Fernández de Kirchner či slovenská předsedkyně vlády Iveta Radičová.

[<http://padesatprocent.ecn.cz/cz/zeny-v-politice/vyznamne-svetove-politicky>]

2. Ženy vs. muži ve vedoucích pozicích

Na úvod této kapitoly si položíme otázku, jaká je vlastně motivace žen pro výkon vedoucí pozice? Jako podstatný faktor v motivaci žen k výkonu vedoucí pozice je sebeuplatnění, potřeba uznání od ostatních nebo potřeba dokázat ostatním, že i žena-matka je schopna danou pozici úspěšně zvládat [Vlach, 2008 : 46] Právě touha po sebeuplatnění hraje u většiny žen důležitější roli než získaná prestiž nebo zisk. Hlavní motivační faktory jsou vidět na grafu č. 1 níže.

Motivace žen k manažerské kariéře



Graf č. 1. Motivace žen k manažerské kariéře. Pramen: Graf vypracován dle předlohy v publikaci Vlach, J. et al. *Gender v managementu*. Praha : VÚPSV, v.v.i., 2008. s. 52

Ženy jsou doposud v malé míře zastoupeny v různých vedoucích pozicích. Podle výzkumu Sociologického ústavu AV ČR bylo zjištěno, že dvě třetiny občanů tvrdí, že muži mají lepší možnost získat řídicí pozice než ženy. Podle většiny je to proto, že ženy se musí starat o rodinu a domácnost. Činnost ve vedoucích funkcích je sama o sobě velice časově náročná, proto je pro ženy obtížné skloubit obojí. U žen se navíc předpokládá, že dříve či později odejdou na mateřskou dovolenou a přeruší tak výkon své práce, i proto mohou být muži při výběru do zaměstnání upřednostňováni.

Další výzkumy informovaly o tom, jací jsou muži a jaké ženy jako nadřízení. Došlo se k závěrům, že záleží na zkušenostech s nadřízeným. Pokud měl někdo za vedoucí ženu a nikdy muže, jsou právě ženy považovány za schopnější a naopak. Pokud se zaměstnavatel rozhoduje,

zda přijme muže či ženu, byť jejich schopnosti jsou na stejné úrovni, většinou „zvíťzí“ muž.

„Muži jsou v pracovních pozicích častěji povyšováni. K povýšení 3 a vícekrát dochází za pracovní kariéru jednoznačně častěji u mužů než u žen. Ženy považují svou pozici v zaměstnání oproti mužům častěji za závislou, dávají přednost statusu zaměstnance.“ [Křížová, Václavíková-Helšusová, 2002 : 16]

Studii, která se zabývala tématikou žen v řídicích pozicích je výzkum Davida Browna, uveřejněný na internetovém serveru Novinky.cz. Podle výsledků této britské studie by si ženy jako své nadřízené vybralo minimum podřízených. Ženy-šéfky se prý ani v práci nedokáží oprostít od svého osobního života a získat tak nadhled, intrikují, snadno podlehnou výkyvům nálad, nedokáží ocenit kvality svých zaměstnanců, zatímco muž jako nadřízený jedná přímo, je schopnější najít konstruktivní řešení určitého problému, nepomlouvá...

Dvě třetiny žen by si tedy za svého nadřízeného vybralo muže. Ze 3000 mužů a žen, se kterými byly vedeny rozhovory, uvedlo 63% žen a 75% mužů, že muži jsou jako šéfové nepochybně lepší. David Brown vysvětluje, že výzkum dokazuje, že přestože ženy mají veškeré předpoklady pro vedoucí pozice, postrádají zásadní dovednosti pro vedení lidí. *„Mohou být tedy vysoce inteligentní a mít výborné výsledky, ale celkově firmám mohou uškodit, pokud se díky nim zhorší pracovní klima.“* [<http://www.novinky.cz/zena/vztahy-a-sex/208514-vetsina-zamestnancu-vnima-zeny-jako-spatne-nadrizene.html>]

Jak uvedla jedna z respondentek rozhovoru (viz příloha II) i ona by spíše upřednostňovala muže jako nadřízeného. Ženy šéfky prý spíše neřeší problém na místě, ale hledají viníka a mají tendenci vytahovat dávné problémy i v jiných situacích.

Na druhou stranu výzkum uvedl i řadu kladných vlastností žen v řídicích pozicích. Jako příklad je uvedena přátelskost a citlivost žen, lepší vcítění do problémů podřízených, ženy pak tedy mnohem lépe akceptují i nejrůznější volna, například kvůli péči o děti apod. [<http://www.novinky.cz/zena/vztahy-a-sex/208514-vetsina-zamestnancu-vnima-zeny-jako-spatne-nadrizene.html>]

Dle ankety, která je součástí článku by si za ženu šéfku vybralo pouze 3,7% ze 4165

respondentů, muže pak 58, 2%. Zbytek uvedl, že neví nebo, že na pohlaví nezáleží (viz příloha III).

Naopak autorky Ulrike Ley a Regina Michalik představují ženu, která si nadřízenou ženu přála: *„Záměrně jsem si přála mít nadřízenou ženu. Mívala jsem vždycky jen nadřízené muže. Mám už dost mužů; je tolik slabých exemplářů. Měla jsem takovou představu, že by to žena mohla zvládnout jinak.“* (Maria Schäfer) [Ley, Michalik, 2006 : 55] Autorky dále uvádějí, že ženy by chtěly nadřízené ženy, jejich šéfové nejsou podle nich tak dobří, ovšem často tyto ženy bývají zklamány.

Nejnovější informace o postavení žen ve vedoucích funkcích přinesla britská studie uveřejněná deníkem Daily Mail. Podlé této studie mají jak ženy, tak muži stejné podmínky při vstupu do vedoucích pozic. Diskriminace kvůli pohlaví nevyplývá jako důvod malého počtu žen v politice či ve vedení různých společností. Faktem je, že ženy mají mnohem menší ambice než jejich mužští kolegové. Z výzkumu vzešlo, že tři čtvrtiny žen, které zastávají významné a vysoké řídicí funkce, sice věří tomu, že jistá diskriminační omezení pro ženy existují, ale jen jedna třetina z nich má pocit, že ony samy by byly těmito limity nějak omezeny při budování vlastní kariéry. [http://www.prozeny.cz/magazin/zdravi-a-zivotni-styl/muj-styl/20948-kdo-muze-za-neuspech-v-praci-vy] Podle výzkumu je skutečnost taková, že nízký počet žen ve vysokých pozicích plyne z jejich vlastního rozhodnutí.

2.1. Způsobilost a omezení ženy k výkonu vedoucí funkce

Zatímco muži mají význačné postavení v oblasti techniky, informatiky, ve stavebnictví, dopravě a výrobních pozicích, ženy dominují v oboru financí, hlavně jako úřednice, ekonomie, pedagogiky či psychologie v důsledku feminizace těchto oborů. Jak jsem již uvedla dříve, jedním z rysů ženské práce je právě onen sklon pracovat s lidmi, komunikovat s nimi. I z nejrůznějších průzkumů plyne, že ženy mají lepší komunikační dovednosti než muži. [Vlach, 2008 : 45.] Díky tomu mají dobré uplatnění ve sférách, kde dominuje mezilidská komunikace, což představují zejména služby, zdravotnictví apod. *„Muži manažeři mají spíše tendenci více přehlížet detaily a zaměřovat se spíše na věcnou problematiku než na mezilidské vztahy.“* [Vlach, 2008 : 45.]

Z výzkumů o rovném postavení mužů a žen ve firmách mimo jiné vyplynul fakt, že ženy, které se již do vedoucí pozice dostanou, budují podmínky pro kariéru dalších žen. Důležité podle nich je zajistit, aby se do této pozice dostala „první“ žena [SC&C spol. s.r.o., 2006 : 17] Toto je odborně nazýváno jako model „sněhové koule“, kdy se do vyšších pozic „nabalují“ další ženy.

K problematice omezování žen při vstupu do manažerských pozic se také hodí označení „skleněný strop“. Tento pojem je spojený zejména s kariérním postupem žen do vyšších pozic. Jednou z definic tohoto pojmu je: *„systém neviditelných strukturálních překážek, jejichž existenci si žena začne uvědomovat a prožívat až při přímé snaze překročit určitou hranici.“* [Křížková, Pavlica 2004 : 92]

Dalším pojmem, se kterým se v rámci této problematiky ženy mohou setkat je „tokenismus“. Tokenismus představuje situaci, kdy člen nějaké skupiny představuje menšinu. Např. jediná žena mezi muži, osoba jiné národnosti apod. Právě v managementu a vrcholových funkcích se v roli tokenů ocitají hlavně ženy. *„Prakticky to znamená, že jakkoli se manažerky snaží skrýt či potlačit svou ženskost, která je vnímána jako nepatřičný*

„handicap“, muži jim nadále připisují atributy stereotypně spojované s ženskou pozicí v práci.“ [Křížková, Pavlica, 2004 : 93n]

Problémem, se kterým se ženy potýkají při vstupu do vedoucí pozice, je také nedostatek zkušeností s řízením. Nedostatek zkušeností s vedením organizace je důsledkem přerušení kariéry. Ženy nejdříve ukončují vzdělání. *„Poté zahajují svůj profesní a funkční postup po absolvování školy, aby jej z titulu mateřských povinností přerušily a kolem 40. roku života znovu zahájily.“ [Vlach, 2008 : 45.]* Toto vyplývá ze skutečnosti, že žena, pokud chce rodinu, kariéru přerušit musí. Tuto roli již z fyziologických důvodů nemůže přenechat muži. Mateřskou dovolenou ovšem může žena zkrátit a přerušení kariéry nebude tak markantní.

Nejčastější omezení v přístupu do vedoucích pozic je právě názor, že žena musí pečovat o rodinu a domácnost, což je připisováno ženské roli. To souvisí s dělbou práce v rodině. Ženy se věnují domácím pracím, zejména vaření – 69% žen oproti 3% mužů. Mezi domácí práce, se kterými muži spíše ženám pomáhají patří vysávání (6%), nakupují (4%). 32% mužů má na starosti daňová přiznání. [Tomešová Bartáková, 2009 : 92] Výzkum Rodina 2002 uvedl, že ženy se domácím pracím věnují týdně v průměru 23 hodin, zatímco muži 13 hodin. V českých rodinách žena v 92% pere, v 80% uklízí, v 82% vaří. Naopak muž v 83% provádí různé opravy. [Křížková, Pavlica, 2004 : 70]

Kvůli všem výše uvedeným bariérám se musí žena dvojnásobně snažit a být mnohem schopnější než muž, aby měla možnost dostat se k řídicí funkci. Jejich hodnocení je odlišné od mužů.

Podle odborníků T. Petersona a I. Saporta existují 3 druhy diskriminace žen. Je to: *„Lokativní diskriminace, kdy ženy jsou přijímány nebo povyšovány do jiných pozic než muži a mají nižší plat i prestiž. Diskriminace v rámci zaměstnání (within-job), kdy nerovnosti nacházíme mezi muži a ženami na stejné pozici ve stejném podniku nebo zařízení. Hodnotová (valuative) diskriminace, kdy povolání, kde převažují ženy (feminizované obory nebo pozice) jsou obecně hůře hodnoceny i méně výhodné a prestižní.“ [Hašková, et al., 2003 : 6]*

2.2. Chování zaměstnavatelů vůči uplatnění žen ve vedoucí pozici

Tato problematika se jistě liší od zaměstnavatele k zaměstnavateli. Každý vnímá ženu manažerku jinak. Zaměstnavatel by měl v této oblasti je zajistit rovné podmínky pro muže a ženy. Vzhledem k odlišným možnostem obou pohlaví, kdy muž není „handicapován“ a spojován s domácností a péčí o rodinu, je to nelehký úkol. Ve většině případech tak získávají výhodnější postavení právě muži. *„Pozice ženy v managementu by měla být přínosem pro zaměstnavatele. Je tedy nutné využít specifika chování žen a mužů a vytvořit podmínky pro osvobození ženy z jejích výlučných povinností péče o domácnost.“* [Vlach, 2008 : 69] Zaměstnavatel je taktéž povinen zajistit případnou rodičovskou dovolenou.

V uplatnění žen také záleží na typu firmy. Moderní firmy chtějí co nejvíce kvalitních zaměstnanců, mezi které počítají i ženy. Proto tvrdí, že kdyby měly nějakým způsobem omezovat vstup žen na určité pozice těchto firem, připravily by se tak o kvalitní pracovníky. Firmy také kladou důraz na kompetentnost top managementu a středního managementu, osobní dispozice, což má podporovat prosazování se žen na těchto pozicích. [Gazdagová, Fischlová, 2006 : 9]

Stejná studie popisuje danou situaci tak, že na post vedoucích funkcí se hlásí jen málo žen a spíše jen do středního a nižšího managementu. *„Ve většině případů poměr mužů a žen ucházejících se o manažerské pozice určuje pravděpodobnost přijetí ženy na danou funkci. Čím vyšší je podíl žen mezi uchazeči o manažerskou pozici, tím vyšší je pravděpodobnost, že bude vybrána žena.“* [Gazdagová, Fischlová, 2006 : 15] Dle respondentů ale praxe může vypadat jinak. Pro řízení týmů, které tvoří pouze ženy, preferují spíše muže (*„jsou tam samé ženy, chtěli jsme, aby je vedl muž“*). [Gazdagová, Fischlová, 2006 : 15] Samozřejmě opět záleží do jaké přesně funkce se žena hlásí.

2.3. Počet žen ve vedoucích funkcích

Počet mužů a žen v řídicích funkcích je velice nevyrovnaný. U nás snad neexistuje obor, kde by měly ženy ve vedoucích funkcích převahu nad muži. Počet žen např. v managementu sice stoupá, ale přesto v ČR představují téměř dvě třetiny řídicích funkcí muži. Toto nerovné zastoupení je zapříčiněno právě v podmínkách pracovního trhu, které jsou lépe nastaveny pro muže. Dalším důvodem nerovného zastoupení žen a mužů na trhu práce je opět názor, že ženy nejsou schopné skloubit rodinný a pracovní život a důkladně se věnovat práci. Další příčinou bývá stereotypní názor, že ženy o vyšší funkce nemají zájem. **[<http://www.osops.cz/muziazeny/zpravodaj.php-idz=8.htm>]** K otázce zájmu žen o vysoké pozice jsem našla dva odlišné názory. V témže článku se uvádí, že dle průzkumů mají ženy podobné cíle a ctižádost jako muži, ale mají mnohem méně možností se uplatnit. **[<http://www.osops.cz/muziazeny/zpravodaj.php-idz=8.htm>]** Ovšem nejnovější britská studie, uveřejněná deníkem Daily Mail, kterou jsem zmínila již výše, tvrdí právě opak. Podle tohoto výzkumu ženám chybí ambice. *„Studie naopak tvrdí, že nízký počet žen v manažerských funkcích je výsledkem jejich vlastního rozhodnutí.“* **[<http://www.prozeny.cz/magazin/zdravi-a-zivotni-styl/muj-styl/20948-kdo-muze-za-neuspech-v-praci-vy>].**

Podle statistických údajů tvoří ženy řídicích funkcích přibližně necelou třetinu zaměstnaných žen. Nejvyššího postu řídicích pracovníků dosáhne pouze 4% žen.

Nedávné práce z USA ukazují, že dochází k postupnému navyšování zastoupení žen ve vedení a vrcholné exekutivě velkých firem, kde v roce 2003 tvořily ženy více než 6% skupiny **[Jurajda, et al., 2006 : 17]**

Podle výzkumů Gender Studies a studie Ericsson se ukazuje, že ženy v současné době tvoří přibližně 7% úzkého vedení středních a velkých firem v ČR. Naopak téměř jednu třetinu tvoří ženy ve středním a nižším managementu. **[Jurajda, et al., 2006 : 17]**

„Pokud se zaměříme na manažerky, zjistíme, že v České republice představují pouze zhruba 3,5% všech zaměstnaných žen.“ [Křížková, Pavlica, 2004 : 92] Muži pak tvoří 5,1% podnikatelů se zaměstnanci.

V současné době se objevují plány jak vyrovnat zastoupení obou pohlaví ve vedoucích funkcích. Jedná se např. o Evropskou komisi pro dosažení rovného postavení žen a mužů. Jednou z priorit tohoto plánu je zajištění rovného postavení žen a mužů v činnostech Evropské unie.

Obchodní škola Tuck School of Business v Dartmouthu provedla výzkum, týkající se malého počtu žen ve vedoucích funkcích. Studie mimo jiné objasnila, že žádná z největších amerických společností nemá v oficiálních seznamech vedoucích pracovníků uvedenu žádnou ženu. Studie uvedla, že pouze 7,2% firem mělo více než dvě ženy ve vysoké funkci a 2,6% více než tři. Prognóza, kterou autoři výzkumu odhadují je, že se počet žen na místech vedoucích pracovníků bude zvyšovat ze současných 1,7 % na přibližně 4,9 % v roce 2010 a na 6,2% v roce 2016. [Durčáková. <http://kariera.ihned.cz/c1-21967350>] Tato studie nadále uvádí podíl žen zaměstnaných v jednotlivých odvětvích. V silniční a nákladní dopravě je to 3,5%, v kosmetickém průmyslu až 13,1%, v oblasti počítačových softwarů 13,4%.²

2.4. Postavení žen na trhu práce

Struktura zaměstnanosti žen podle kvalifikace zaměstnání poukazuje na nerovnou dělbu práce mezi ženami a muži. Český trh práce je výrazně segmentován podle pohlaví. Muži si své postavení chtějí udržet v oblasti řízení i v oborech řemeslných, kde je právě mužů převážná většina. Tyto oblasti jsou pak nejlépe ceněny a platově hodnoceny. Ženy tvoří převážnou část na pozicích pomocných a nekvalifikovaných pracovních sil. Zejména se na tom podílejí starší generace žen. „Nedostatek pracovního kapitálu ženu

² Studie byla vedena Constancem Helfatem, Dawnem Harrisem a Paulem J. Wolfsonem.

vytlačuje z pracovního trhu zpět do domácnosti nebo ji učiní závislou na sociální podpoře. Tak může získat uplatnění pouze v sekundárním trhu práce.“ [Maříková, 2000 : 95]. Právě kvůli segmentaci trhu práce můžou ženy raději zůstat v domácnosti nebo se snažit najít uplatnění v netypických pozicích pro ženu či přijmout genderově stereotypní roli, kterou od ní, jakožto ženy lidé očekávají.

Podle výzkumů, zabývajících se postavením žen na trhu práce, který ve své publikaci uvedla Alena Křížková, mají právě ony celkově horší postavení než muži, ovšem v některých oborech je tomu naopak. V průběhu transformace české společnosti začátku 90. let převládali ve většině oborech na trhu práce muži. V roce 2004 už však ženy dominovaly ve zdravotnictví, sociálních, veřejných a osobních službách a v oborech vzdělávání. Od roku 1993 do roku 2004 se podíl podnikajících mužů i žen (se zaměstnanci) téměř zdvojnásobil. V roce 1993 samostatně podnikalo 6% zaměstnaných žen a 11,5% zaměstnaných mužů, v roce 2004 byl tento poměr 10% žen ku 21% zaměstnaných mužů. Ze všech podnikatelů tvoří v současnosti 26% ženy a 74% muži. *„V typicky mužských oborech, jako je průmysl nebo stavebnictví, došlo v poslední dekádě k ještě dalšímu prohloubení rozdílu v zastoupení žen a mužů. Ženy se více specializovaly na obory typicky ženské, obecně lze konstatovat, že v oblasti podnikání došlo na českém trhu práce ke zvýraznění genderové struktury podle oborů. Do podnikání také častěji vstupují výrazně výše vzdělané ženy než muži.“* [Křížková, 2007 : 82]

3. Žena v politice

Počet žen ve vysoké politice v České republice je velice nízký, přestože se pomalu zvyšuje. Podle internetového portálu Fórum 50% počet poslankyň stoupl na 22% z původních 18%, počet senátorek pak na 17% ze 13,5% [<http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice>]

Postavení žen ve vysoké politice ale nejsou jen čísla. Jde i o to, že jak poslankyně, tak senátorky jsou muži i sebou navzájem označovány za méně schopné a profesionální. „Jsou tedy dosazovány do méně prestižních míst parlamentních výborů. Jsou ztotožňovány s humanitními sférami, které jsou považovány za méně prestižní.“ [Rakušanová, 2006 : 9]

Podle názorů veřejnosti je malý podíl žen v politice. Přesto by se prý ženy měly spíše věnovat jiným veřejným aktivitám než muži – zejména sociální problematice. Dále převládá názor, že ženy se méně zajímají o politiku, a tak si samy zavírají dveře. Podle výzkumu Sociologického ústavu AV ČR uvedla pětina žen a desetina mužů, že se o politiku vůbec nezajímají. 52% žen se zajímá o politiku jen málo, a pouze 3% žen (8% mužů) uvedla, že se o politiku velmi zajímají. [Rakušanová, 2006 : 29]

Ve světovém žebříčku zastoupení žen v politice zaujímá ČR 74. místo s nejnižším počtem žen v politice

[Stehlíková, <http://www.dzamilastehlikova.cz/8402/47/clanek/vice-zen-na-spicce-politického-a-hospodarskeho-zivota-posili-ekonomiku/>]

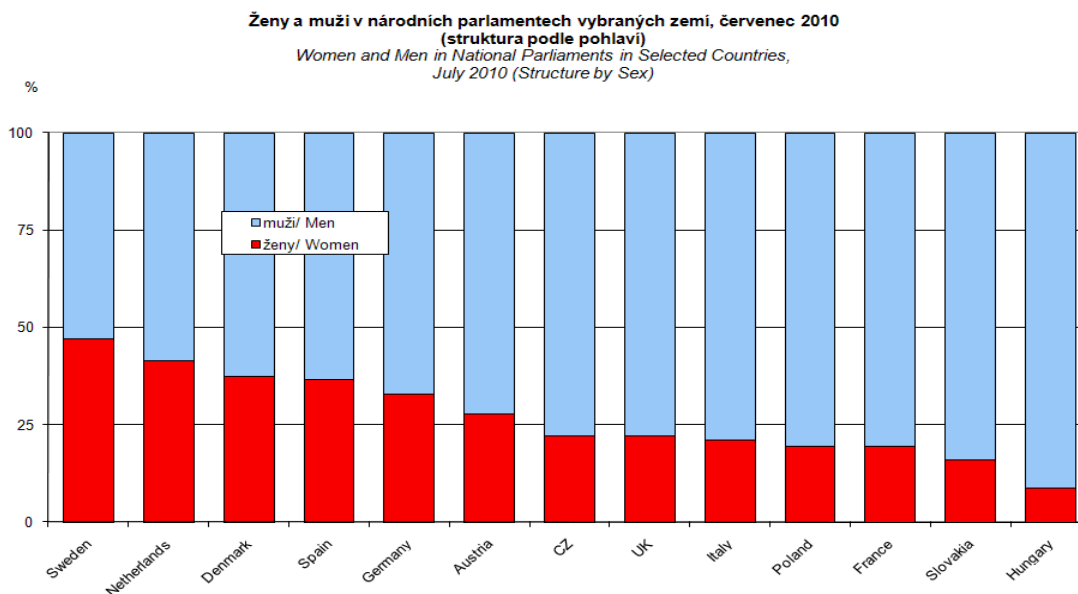
Svědčí o tom i dosavadní poměrně nízký počet žen ve vyšších funkcích jako státní zástupkyně, ministryně apod. Z těch významných můžeme jmenovat bývalou státní zástupkyni Renatu Veseckou, tehdejší ministryně školství Petru Buzkovou a Danu Kuchtovou nebo europoslankyni a kandidátku na českou prezidentku z roku 2008 Janu Bobošíkovou. Ze zahraničních je jistě neopomenutelná britská premiérka Margaret Thatcherová, německá kancléřka Angela Merkelová nebo americká kandidátka na prezidentku USA Hillary Clintonová, která je v současné době ministryní zahraničních věcí USA.

Podle údajů Českého statistického úřadu ke dni 31.12.2008 byly na postu ministryň pouze 2 ženy, a to na úřadu vlády a na ministerstvu obrany. V pozici náměstkyně ministra to bylo 15 žen a 86 mužů. Největší zastoupení žen vykazuje funkce ředitelky odboru, kde bylo zastoupeno 168 žen, což představuje 30,7% a 379 mužů (69,3%). Z toho nejvíce žen (29) na ministerstvu obrany jako občanští zaměstnanci. Co se týče samotného ministerstva, v pozicích jeho vedoucího oddělení bylo 453 žen (35,1%) a 836 mužů (64,9%), z toho nejvíce žen (64) jako vedoucí oddělení ministerstva zemědělství. Naopak žádná žena nebyla na vedoucím postu ministerstva zahraničních věcí a ministerstva obrany. **[<http://czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1413-09-2009-17>]** Na těchto statistikách je vidět, že zastoupení žen v našich ministerstvech bylo skutečně nízké, oproti zastoupení mužů. V současné době není na postu ministryně žádná žena.

Podívejme se na mezinárodní srovnání zastoupení žen v parlamentu. Údaje jsou opět z Českého statistického úřadu. V České republice bylo v měsíci červnu 2009 obsazeno 35 křesel parlamentu ženami – to představuje 18%. Největší zastoupení žen bylo v Německu - celých 196 křesel (32%), ve Švédsku 166 (48%), naopak nejmenší zastoupení vykazovala Malta s 6 křesly (9%).

[<http://czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1413-09-2009-17>]

Aktuální údaje lze porovnat z grafu č. 2 z roku 2010:



Graf č. 2. Ženy a muži v národních parlamentech vybraných zemí. Pramen: Český statistický úřad. Dostupné na <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tab/67004CD55D>

Z grafu vyplývá, že ve světových parlamentech tvoří převážnou většinu muži. Ve Švédsku je situace poměrně vyrovnaná, zatímco v Maďarsku pozorujeme nejvyšší rozdíl mezi zastoupením žen a mužů v parlamentu.

V roce 2006 kandidovalo do senátu Parlamentu České republiky 39 žen a 165 mužů, zvoleno bylo 6 žen, což představuje 15,4% míru úspěšnosti a 21 mužů (12,7% úspěšnosti)

Ve volbách do senátu Parlamentu České republiky z roku 2008 kandidovalo 34 žen, z nichž bylo zvoleno pouze 5, což představuje 14,7% míru úspěšnosti a dále 166 mužů, ze kterých bylo zvoleno 22, což je 13,3% úspěšnosti.

Ve volbách do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky v roce 2006 bylo mezi kandidáty 1383 žen a 3602 mužů. Zvoleno bylo 31 žen, což je 2,2% míra úspěšnosti. Mužů Bylo zvoleno 162, (4,5% úspěšnost)

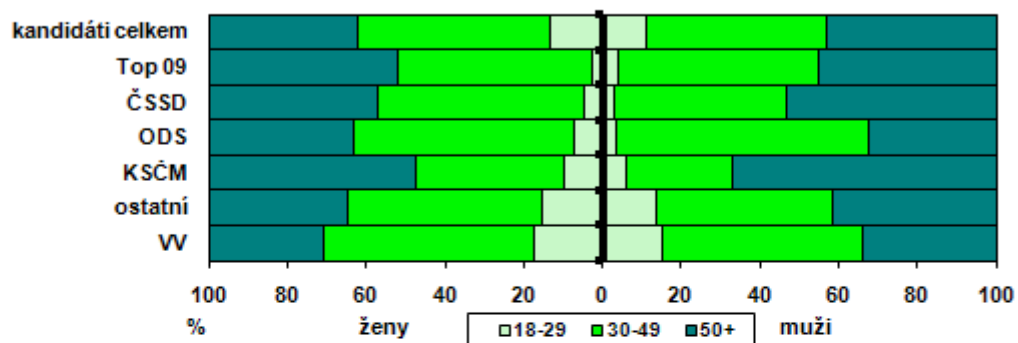
Ve volbách do Poslanecké sněmovny 2010 kandidovalo 1364 žen a 3658 mužů, z nichž zvoleno bylo 44 žen – úspěšnost 3,2% a mužů bylo zvoleno 156, což vykazuje 4,3% úspěšnost. Do Senátu ČR kandidovalo 37 žen a 190 mužů, zvoleny byly 4 ženy (úspěšnost 10,8%) a 26 mužů, (13,7%)**[http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_rozhodovani]**

V roce 2010 bylo na kandidátních listinách nejvyšší zastoupení žen ve Straně zelených – 35%. Strana zelených uplatňuje kvótu, kdy v každé trojici musí být alespoň jeden zástupce opačného pohlaví. Další stranou, která uplatňuje kvótu o zastoupení žen ve straně je ČSSD. Ve stanovách strany je uvedena kvóta o 25% zastoupení žen, přičemž alespoň jedna žena musí být místopředsedkyní strany v krajském výkonném výboru. **[<http://www.cssd.cz/soubory/ke-stazeni/dokumenty/programove-dokumenty/stanovy.pdf>]**³ V současné době vykonává funkci místopředsedkyně ČSSD Marie Benešová. Oproti tomu ODS a KDU-ČSL ve svých stanovách neuvádí tuto problematiku.

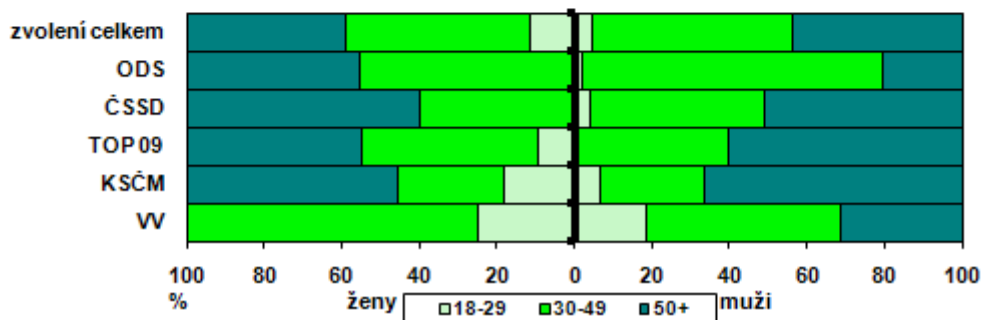
Co se týče jednotlivých stran, tak ODS nominovala zhruba 20% žen, ČSSD 25%, KSČM 30%, KDU-ČSL 28% a TOP 09 24%. **[<http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice/poslanecka-snemovna/analyza-snemovna-2010>]**

³ Konkrétně je toto zakotveno v článku č. 26 a č. 29 stanov ČSSD

Kandidáti politických stran do Poslanecké sněmovny ČR v roce 2010 podle pohlaví (struktura podle věku) (Zdroj: ČSÚ)



Zvolení do Poslanecké sněmovny ČR v roce 2010 podle pohlaví a stranické příslušnosti (struktura podle věku) (Zdroj: ČSÚ)



Graf č. 3. Kandidáti politických stran do Poslanecké sněmovny ČR v roce 2010.

Pramen: Český statistický úřad. Dostupné na

http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_rozhodovani

Ve volbách 2010 do Poslanecké sněmovny byla KSČM stranou s největším podílem jak kandidujících, tak zvolených žen. Naopak nejméně žen kandidovalo a bylo zvoleno za strany ODS a ČSSD.

4. Žena – kariéra vs. domácnost

V dnešní době není snadné skloubit dohromady rodinu a práci, zejména chce-li se žena, jako matka, věnovat i své kariéře. Zakládání rodiny a děti je totiž jednou z možných bariér bránících ženám ve výkonu vysokých pozic. Právě kombinace pracovních a rodinných záležitostí bývá překážkou uplatnění žen v práci. *„Na trhu práce obecně, zejména na řídicích pozicích a na místech s vysokou prestiží a odpovědností, je práce definována tak, jako by rodina neexistovala. Podle současného nastavení genderových stereotypů je práce a rodina v životě ženy v konfliktu a žena je neustále stavěna před nutnost volby „bud’-anebo“.* [Křížková, Pavlica 2004 : 77n] Žena se tak musí často rozhodnout čemu dá přednost. Tato situace se ovšem nejspíš nezmění, protože bude-li žena chtít mít děti, vždy bude v roli matky, a tak si musí určit své priority. Dodnes převládá představa, že ženy patří spíše do domácnosti a muž se má starat o příjem. Podle výzkumu Rodina 2002 s tímto tvrzením souhlasilo 47% žen a 55% mužů, 31% žen a 24% mužů nesouhlasilo. [Křížková, Pavlica, 2004 : 70] *„Žena tak figuruje v roli matky, pečovatelky a „citového zázemí“ a je jí tedy přisouzen svět rodiny a péče o domácnost, muži je naopak vyhrazen svět práce a veřejné aktivity.“* [Valdrová et al, 2004. 43] Dnes už je ale docela běžnou záležitostí, že si matky najímají pečovatelky, popř. výpomoc do domácnosti, což jim jejich situaci podstatně ulehčí, a tak se mohou věnovat i svému zaměstnání.

Z výpovědí obou respondentek, se kterými jsem vedla rozhovor, vyplynulo, že skloubení rodinného a profesního života je možné, pokud celá rodina pomáhá a snaží se vyjít matce vstříc. (viz příloha I a II)

4.1. Trend upřednostňování kariéry před domácností

V poslední době se zvyšuje počet žen, které se více věnují své kariéře než rodině. Zejména potom, co děti jsou již starší. Výjimkou již není ani situace, že na mateřské dovolené je otec a matka zůstává ve své funkci. V České republice je pouze 1% mužů, kteří zůstávají na rodičovské dovolené. 63% matek dokonce nesouhlasí s tím, aby muž zůstal s dítětem doma. Na základě studie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, který se zaměřoval právě na tuto problematiku, uvedlo 67% dotázaných mužů a 61% žen, že není v pořádku, pokud muž zůstane na rodičovské dovolené. Ženy se bojí hlavně toho, že je okolí bude označovat za špatnou matku. **[Marková-Tominová, 2009 : 103]** K tomu dochází zejména u párů, kde vyšší příjem má právě žena. Ale ne vždy je přesto schopna „utáhnout“ náklady na domácnost a veškeré potřeby sama, a tak je lepší, když jsou příjmy od obou partnerů. *„Vzhledem k nutnosti dvou příjmů v rodině a sebepojetí českých žen jako (spolu)živitelek rodin lze říci, že se ustálil model dvoupříjmové rodiny. Přesto mezi názory celé poloviny českých mužů a žen přetrvává jako ideální „tradiční“ (konzervativní) představa o uspořádání rodinných rolí mezi mužem a ženou, kdy se má o finanční zajištění rodiny postarat především muž a hlavní zodpovědnost za péči o děti a domácnost má nést žena.“* **[Hašková, et al., 2003 : 39-40]**

Model dvoupříjmové rodiny je třeba odlišit od rodiny dvoukariérové. Ivo Možný popisuje dvoukariérovou rodinu jako rodinu, kdy se muž i žena věnují své kariéře, pro kterou se předpokládá vysokoškolské vzdělání, a u které je obvyklý kariérní postup, který většinou vyžaduje dlouhodobé a nepřerušované soustředění se na pracovní výkon, a kdy vychovávají alespoň jedno dítě. **[Možný, 1999 : 159]** U rodin dvoupříjmových jsou oba partneři zaměstnaní, ale na svou kariéru nekladou takové nároky.

Jak jsem již uvedla výše, možnou příčinou je právě onen omezující fakt, kdy žena musí přerušit svou kariéru a nastoupit na mateřskou dovolenou. Tím ohrožuje své případné vysoké postavení, a tak se přikloní k jiným řešením. Buď již zmíněného muže na mateřské dovolené nebo se po krátké mateřské dovolené vracejí zpět do zaměstnání a částečně předávají péči o děti jiné osobě. **[Vlach, 2008. 57]** Co se týče samotné

práce v domácnosti a péče o ni, existuje zažitá představa, že žena musí stíhat vše. Jak práci ve svém zaměstnání, tak péči o dítě i celou domácnost. Dnes je ale již celkem běžné, že jsou do domácností najímány pomocné síly, které tak např. vysoce postavené manažerky ulehčí práci doma.

Manažerky s dětmi svou náročnou kariéru zvládají zejména proto, že zvolily strategii kompromisu mezi prací a rodinou, a to zejména strategii odmítání sebeobětování pro děti a rodinu. **[Křížková, 2002 : 37]** Díky tomu nemusí ženy opouštět svou dosavadní funkci a mohou se dále věnovat své profesi.

Ovšem ne pro všechny ženy, toužící po kariéře je tato dráha důležitější než rodina. Podle výsledků studie doktorky Catherine Hakimové většina žen touží po finančně zajištěném muži, který by jí umožnil zůstat doma s dětmi. Doktorka Hakimová tak upozorňuje na to, že jen minimum žen sní o vysokých manažerských pozicích a bylo by tedy nadbytečné nutit firmy, aby při výběru lidí do vysokých funkcí upřednostňovaly ženy. Hakimová má však i své odpůrce, kteří poukazují na to, že ne každá žena může ve skutečnosti volit mezi kariérou a rodinou, protože si to nemůže z finančních důvodů dovolit, a proto upřednostňování žen ve vysokých pozicích má svá opodstatnění. **[<http://www.novinky.cz/zena/vztahy-a-sex/221968-po-cem-zeny-touzi-vzit-si-bohateho-muze-a-zustat-s-detmi-doma.html>]**. Osobně bych se spíše přiklonila k jejím odpůrcům. Nemyslím si, že většina žen by chtěla jen dobře zajištěného muže, který by je živil. Naopak se domnívám, že se spíše chtějí seberealizovat v práci a nebýt na nikom tak závislé. Pokud žena touží po postu manažerky, měla by mít stejné možnosti jako muž.

4.2. Vliv kariéry na založení rodiny

Otázkou zůstává, do jaké míry má kariéra ženy vliv na založení rodiny. Jistě neexistuje jednotné pojetí této problematiky – každá žena svou kariéru a mateřství vnímá odlišně. Ovšem většina z nich (včetně mužů) se

shodují, že „ženy, které pracují či se ucházejí o manažerské pozice, by rozhodně měly mít děti a neměly by se vzdát založení rodiny ve prospěch kariéry.“ [Vlach, 2008 : 57] Autor v téže publikaci také uvádí, že ideální variantou, jak spojit pracovní a rodinný život, je partner, který ženu podporuje a dělí se s ní o úkoly, související s péčí o děti a domácnost. [Vlach, 2008 : 57]

4.3. Odsouvání založení rodiny na pozdější věk

Žena, která se chce plně věnovat své kariéře je nucena rodinu odložit na druhé místo. V dnešní době není výjimkou to, že žena má první dítě až po překročení 30 let. Ženy tedy odkládají průměrný věk narození prvního dítěte: „průměrný věk prvorodičky se v průmyslově vyspělých zemích našeho kulturního okruhu zvýšil za poslední půlstoletí v průměru o pět let a v řadě společností překročil 27 let.“ [Možný, 2008. 199] Ženy tedy plánují mateřství až poté, co mají svou kariéru pevně zakotvenou, čímž se pochopitelně zvyšuje věk, kdy zakládá rodinu. Samozřejmě pevně vybudovaná kariéra není jediným důvodem, proč ženy odkládají mateřství, ovšem je to jeden z hlavních důvodů. Čím více však žena rodinu odkládá, tím více stoupá riziko toho, že až se rozhodne mít dítě, bude již pozdě.

4.4. Počet dětí a bezdětnost žen ve vedoucích funkcích

Tato otázka opět samozřejmě záleží na jednotlivcích, ovšem možnost, že by žena měla zůstat bezdětná ve prospěch budování své kariéry, nebyla přijatelná. [Vlach, 2008 : 57] „Jen minimum žen, které zůstávají bezdětné, se skutečně vzdává mateřství kvůli kariéře – spíše jde o to, že s časem se omezují jejich možnosti si děti pořídit.“ [Dudová,

Křížková, Fischlová, 2006 : 56] Domnívám se, že opravdu jen málo žen je schopno vzdát se dítěte na ve prospěch kariéry. Jak shodně uvedly obě respondenty, nevidí kariéru jako důvod pro bezdětnost. Ženy jsou tak ochuzeny o mateřství (viz příloha I a II). Jde spíše o to, že když už má své postavení vybudované, což bývá až v pokročilejším věku, dochází k problémům s otěhotněním a následnou možnou bezdětností.

Podle studie, kterou provedla Alena Křížková s několika dotazovanými ženami, mají bezdětné ženy právě kariéru jako nejvyšší prioritu. Studie ukázala, že bezdětné ženy nejvíce ze všech dotazovaných žen vyzdvihují svůj pozitivní vztah k práci. Pro tyto ženy práce není povinností a nutností vydělávat, ale popisují, že práce je pro ně radostí. **[Křížková, 2002 : 49n]** Autorka této publikace dále uvádí, že z výpovědí těchto žen plynou dvě stanoviska. Za prvé zde pro matky manažerky vyvstává určitý způsob „osvobození“ od pocitů viny, když se snaží skloubit pracovní dráhu a domácnost, zatímco ženy bez dětí mohou klást větší důraz na svou současnou profesní pozici. Druhým aspektem je fakt že: *„všechny bezdětné manažerky vyzdvihují své potěšení z práce a prestiž dosažené pozice nad výdělek, který pro ně není nejdůležitější.“* **[Křížková, 2002 : 50]** Opačně toto vnímají manažerky, které mají rodinu, nebo ji plánují. Pro ty je výdělek zásadnější z důvodů zabezpečení rodiny. Alena Křížková, která uvádí ve své publikaci⁴ již zmíněné rozhovory s několika manažerkami uvádí, že: *„Lucie, která je ze všech tří žen na nejvyšší pozici a zároveň nejmladší, již přiznává, že její kariéra významně přispěla k bezdětnosti. I když Marcela a Šárka vliv kariéry nepřiznávají, faktem je, že v době ještě před tím, než nastaly „komplikace“, kterými svou bezdětnost vysvětlují, tyto ženy váhaly a své mateřství oproti jiným ženám své generace výrazně odkládaly.“* **[Křížková, 2002 : 48n]**

Ovšem ženy, které se naplno chtějí věnovat kariéře a získat co nejvyšší postavení, musí být smířené s tím, že zaměstnavatelé budou spíše upřednostňovat ženu bez dětí či muže. Toto potvrdil i průzkum agentury InterExec, který uvedl, že specialisté, kteří vybírají kvalitní zaměstnance do

⁴ KŘÍŽKOVÁ, A. *Životní strategie manažerek: případová studie*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-031-1. S. 48n

vysokých funkcí, apelují na to, že by ženy měly své mateřství odložit, a nebo alespoň zkrátit mateřskou dovolenou a do práce se vrátit, co možná nejdříve. Dle výzkumu je v top 250 firmách v USA na nejvyšších pozicích pouze sedm žen. Většinou to není ale z důvodu toho, že by ženy nedosahovaly požadovaných kvalit. **[<http://www.novinky.cz/zena/styl/208883-zeny-jez-touzi-po-vysokych-pozicich-by-mely-zapomenout-na-deti.html>]**. Prognózy této agentury dále stanovují, situace zůstane nadále podobná i do budoucna.

4.5. Žena jako matka a jako ředitelka

„Ženy ve vedoucím postavení často bojují se svou rolí matky“ uvedl uznávaný lékař a sexuolog Radim Uzel na internetovém portálu Novinky.cz, kde se mimo jiné zabývá i problematikou ženy jako a matky v protikladu k její kariéře. Uzel odkazuje na amerického ekonoma Garyho S. Beckera, který upozorňuje na nízké zastoupení žen ve vysokých pozicích. Ten poukazuje také na to, že tento fakt není důsledkem překážek, které by ženu odrazovaly, ale pramení to zejména z postoje žen, kdy těchto funkcí dosáhnou nechtějí. Podle něj je to tím, že se snaží sladit svůj pracovní a rodinný život. Popisuje, že žena, která se ocitne ve vedoucím postavení, často prožívá vnitřní konflikt. Jde právě o konflikt mezi ženou jako matkou a jako vykonavatelkou své profese. Následkem toho může být obava, že v jedné z těchto rolí selže. *„Úspěšná kombinace profesního života a mateřské funkce bude asi ještě dlouho komplikovat naprostou rovnost pohlaví.“* **[<http://www.novinky.cz/zena/vztahy-a-sex/185238-radim-uzel-zeny-ve-vedoucim-postaveni-casto-bojuji-se-svou-rolí-matky.html>]**

Rovnost pohlaví bude díky této problematice jistě dlouho v nedohlednu. Představy o ženě jako pečovatelce o domácnost, se společnost nejspíše snadno nevzdá. Je to již po staletí budovaná „tradice“, stereotyp. Na druhou stranu pravdou je, že žena vždy bude v roli matky, což není stereotyp, ale fakt.

5. Od cílevědomé ženy k feminismu

Ženy které se snaží budovat svou kariéru a soustřeďují se hlavně na sebe mohou být považovány ostatními za feministky. Ovšem ale velice málokdy je tomu skutečně tak. Kdyby se naprosto stejně choval muž, nikdo se nad tím ani nepozastaví.

Feministická hnutí, která se proslavila zejména v minulosti, se týkala zrovnoprávnění žen a mužů, možnosti podílet se na veřejné správě a celkově na lepším postavení žen ve společnosti. I dnes najdeme případy, kdy se žena chce za každou cenu emancipovat a dokázat mužům, že může být stejně dobrá jako oni, a že si bez nich vystačí. Dokladem toho jsou nejrůznější webové stránky, kde tyto ženy píší své názory, rady a postřehy. Příkladem je stránka www.feministky.cz. Poté, co jsem si tyto stránky prohlédla, musím konstatovat, že je to spíše pro zasmání, než aby se tyto informace braly vážně.

5.1. O pojmu „feminismus“

Pojem feminismus úzce souvisí právě s otázkou genderové problematiky.

Za jádro feminismu je považováno USA, ovšem tato představa je chybná. K tomu došlo v důsledku toho, že právě v USA se ženské hnutí rozvinulo nejvíce. Navíc ve Spojených státech se ženy začaly emancipovat a prosazovat v pracovní sféře mnohem dříve než tomu bylo v Evropě. Co si tedy pod pojmem „feminismus“ představit: *„Pojem feminismus se obecně vztahuje k ženskému hnutí a jeho různým historickým formám a projevům. V nejobecnější rovině představuje ženské hnutí kampaň za práva žen, jejíž počátky a první projevy se dají vysledovat v Evropě 17.století.“* [Křížková, Pavlica, 2004 : 15n] Boj za práva žen se setkával s nesouhlasem a kritikou. Kvůli tomu řada žen, které patřily k feministkám, začala nenávidět

vše „mužské“ a toužila po „spravedlivé“ odvetě“ Nenávist vůči všemu „mužskému“ považují již za docela extrémní případy. Některé ženy se ovšem nebrání takto přehnaným označením a odmítavým chováním vůči mužům.

6. Názory veřejnosti na ženy ve vedoucích funkcích

Nezřídka jsem se ve svém okolí sama setkala s názorem, že ženy, které se chtějí věnovat vedoucí pozici a své kariéře jako takové, jsou pouze „nespokojené feministky“, které se chtějí vyrovnat mužům, ale šanci nemají, patří přeci do kuchyně. Myslím si, že si ale mnoho (zejména) mužů neuvědomuje, jak je náročné být v práci, snažit se dělat ji co nejzodpovědněji a po návratu z ní se postarat ještě o domácnost a rodinu. Ovšem samozřejmě žena, která spěje ke svému vedoucímu postu nemusí být feministkou.

Podle výzkumů odborníků Kvanda a Rasmussena se muži mohou dělit na několik skupin, podle toho, jak vnímají ženy.⁵

První skupina mužů se domnívá, že práci žen hodnotí objektivně na základě jejich schopností. Výzkum popisuje, že tito muži zauímají postoj pasivního odporu, z čehož plyne, že nepodporují ženy tak, jako by podporovali muže.

Do druhé skupiny spadají muži, kteří situaci žen v pracovním životě vysvětlují jejich nedostatky a nesouhlasí s programy podpory žen, které považují ve svém důsledku za diskriminaci mužů.

Další skupinu představují muži, kteří mají se ženami ve vyšších pozicích dobré vztahy a nepřehlížejí fakt, že ženy bývají na tomto postu diskriminovány. Často se i domnívají, že ženy mají dobré předpoklady pro řízení.

Čtvrtý typ mužů jsou mladí muži, kteří prodělali strmou kariéru a jsou se svou pozicí spokojeni. Ti mají s většinou žen ve vedoucím postavení dobré vztahy. Domnívají se, že ženy jsou diskriminovány a nechápou organizaci jako genderově neutrální, proto by souhlasili s programy, které by podporovaly ženy v jejich pracovní kariéře. **[Vlach, 2008 : 56]**

Jak tedy můžeme vidět názory se velice liší, a tak nelze jednoznačně tvrdit, že všichni muži jsou proti tomu, aby žena např. řídila podnik a chtějí, aby se plně věnovala své roli matky a pečovatelky o domácnost.

⁵ Takto je popsáno rozdělení švédských mužů. Dle autora lze toto rozdělení použít i na české muže.

Závěr

Na závěr své bakalářské práce shrnu poznatky, ke kterým jsem došla. Je důležité si uvědomit jakou změnou prošlo postavení ženy. I když je toto postavení spojeno zejména s podhodnocováním žen, je nutné podotknout, že od pradávna měla žena velice důležitou roli. Ať už je to péče o domácnost, sběračství, výchova dětí... Ve většině případech se na těchto existenčních „nutnostech“ podíleli muž a žena společně. Nelze jednoznačně říci, že žena byla podřazena muži. Fakt, že postavení žen je vnímáno jinak, a to zejména v oblasti rodinných a domácích záležitostí, plynulo již z přirozené dělby práce.

V první části práce jsem tedy nastínila jaké bylo postavení žen v různých historických etapách a jak se toto postavení postupně měnilo.

V další části jsem se zaměřila na motivaci žen k výkonu vedoucí pozice, a s tím souvisejících témat jako je pohled na ženy ve vedoucích funkcích z hlediska zaměstnavatelů, jaké je zastoupení žen ve vedoucích funkcích a vrcholové politice a jaké mají postavení na trhu práce.

Dále jsem se věnovala ženě, která buduje svou kariéru v kontrastu k rodině. Zmínila jsem problém kombinace rodinného a pracovního života, který ženu jako matku při budování své kariéry potkává a dále fakt, jak kariéra ovlivňuje zakládání rodiny.

Na závěr jsem naznačila problematiku feminismu a názory mužů na ženy v řídicích pozicích.

Problematika žen ve vedoucích funkcích se stala aktuální především v posledních několika letech. Na základě toho se provádí mnoho nejrůznějších výzkumů a statistik, dle kterých je vidět, jak se postupem času počet žen ve vedoucích funkcích i politice zvyšuje. Tyto statistiky jsem se snažila přiblížit a popsat tak, aby bylo jasné jak se situace žen na vedoucích postech či vrcholové politice mění.

Anotace

Ve své bakalářské práci na téma Ženy ve vedoucích funkcích jsem se nejprve zabývala vývojem postavení žen v jednotlivých historických etapách a jeho postupnému zlepšování. Uvedla jsem také některé významné ženy, které se podílely na vládě v našich dějinách i současnosti. Dále jsem se věnovala postavení žen ve vedoucích funkcích v kontrastu k mužům a ženám v politice. Nevynechala jsem ani problematiku kombinace kariéry vysoce postavených žen a jejich rodiny. Ke konci jsem stručně zmínila problematiku feminismu, se kterým bývají tyto ženy spojovány a na závěr jsem uvedla některé mužské názory, týkající se žen ve vysokých funkcích. Cílem této práce bylo přiblížit danou tematiku, seznámit s aktuálními údaji v této oblasti a nastínit problémy, které ženy při budování kariéry potkávají.

Annotation

The topic of the bachelor thesis is the role of Women in management. The first part summarizes the progress of the women's role throughout different historical periods. I introduced some important women in government in history and today. Next, I focused on the differences between men and women in management and women in politics. Also the dilemma of the women in management and their family was covered. In the end, feminism as common phenomenon for the women as leaders was discussed and some men's opinions on the subject "Women in management" were mentioned. The goal of this work was to introduce this topic and actual data regarding it and point out the difficulties that women usually encounter when they build their career.

Použitá literatura

Odborná literatura

AYKROYD, P., et al. *Slavné osobnosti*. Praha : Svojtka & Co., 2002. ISBN 80-7237-602-0

BAHENSKÁ, M. *Počátky emancipace žen v Čechách*. Praha : SLON, 2005. ISBN 80-86429-48-2

BEBEL, A. *Žena socialismu*. Praha : Státní nakladatelství politické literatury, 1959.

BOURDIEU, P. *Nadvláda mužů*. Praha : Karolinum, 2000. ISBN 80-7184-775-5

ČERMÁKOVÁ, M. *Rodina a měnící se gender role – sociální analýza české rodiny*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd ČR, 1997. ISBN 80-85950-42-1

DUDOVÁ, R., KŘÍŽKOVÁ, A., FISCHLOVÁ, D. *Gender v managementu : kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha : VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-32-8

GAZDAGOVÁ M., FISCHLOVÁ, D. *Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v managementu a zkušenosti s nimi*. Praha : VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-31-X

GEIST, B. *Sociologický slovník*. Praha : VICTORIA PUBLISHING, a.s., 1992. ISBN 80-85605-28-7

GENDER STUDIES. *Žena v řídicích pozicích*. Praha : Gender Studies, 2005. ISBN 80-86520-13-7

HAŠKOVÁ, H. *Fenomén bezdětnosti*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2009. ISBN 978-80-7419-020-9

HAŠKOVÁ, H., et al. *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* Praha : Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2003. ISBN 80-7330-048-6

JURAJDA, Š., et al. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Praha : Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9

KŘÍŽKOVÁ, A. *Životní strategie manažerek*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002. ISBN 80-7330-031-1

- KŘÍŽKOVÁ, A. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2007. ISBN 978-80-7330-125-5
- KŘÍŽKOVÁ, A., et al. *Sociologické studie*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2005. ISBN 80-7330-077-X
- KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management generových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha : Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8
- KŘÍŽKOVÁ, A., SLOBODA, Z. *Sociologické studie*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1
- KŘÍŽKOVÁ, A., VÁCLAVÍKOVÁ-HELŠUSOVÁ, L. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002. ISBN 80-7330-035-4
- KUDLÁČKOVÁ, Y., NOVÁK, T. *Asertivní žena*. Praha : Grada Publishing, 2000. ISBN 80-7169-901-2
- LEY, U., MICHALIK, R. *Jak budovat kariéru*. Brno : Computer Press, 2006. ISBN 80-251-1272-1
- LIPOVETSKY, G. *Třetí žena*. Praha : Prostor, 2000. ISBN 80-7260-030-3
- MALÍNSKÁ, J. *Do politiky prý žena nesmí – proč?* Praha : SLON, 2005. ISBN 80-86429-42-3
- MARKSOVÁ-TOMINOVÁ. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. Praha : Portál s.r.o., 2009. ISBN 978-80-7367-615-5
- MAŘÍKOVÁ, H., et. al. *Proměny současné české rodiny*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2000. ISBN 80-85850-93-1.
- MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-87-8
- MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1999. ISBN 80-85850-75-3
- NĚMCOVÁ, M. *Jak se stát úspěšnou ženou*. Praha : Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1597-X
- NĚMCOVÁ, M. *Moderní žena. Dokonalá profesní image*. Praha : Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1596-1
- NIETZSCHE, I. *Jak rozumět a konkurovat mužům na pracovišti*. Praha : Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-1128-1

OATES-INDRUCHOVÁ, L. (ed.) *Dívčí válka s ideologií. (Klasické texty angloamerického feministického myšlení)*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-85850-67-2

RAKUŠANOVÁ, P. *Česká politika : ženy v labyrintu mužů?* Praha : Fórum 50%, 2006. ISBN 80-239-7438-6

SC&C. *Rovné příležitosti mužů a žen v českých firmách*. Praha : SC&C spol. s.r.o., 2006.

TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno : muni PRESS, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9

VALDROVÁ, J.D., et al. *ABC feminismu. Brno : Nesehnutí, 2004*. ISBN 80-903228-3-2

VLACH, J., et al. *Gender v managementu*. Praha : VÚPSV, v.v.i., 2008. ISBN 978-807416-003-5

VODÁKOVÁ, A. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha : Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-18-0

Zdroje statistických dat

Český statistický úřad <www.czso.cz>

Fórum 50% <www.padesatprocent.cz>

Další zdroje

Český statistický úřad : *Veřejný život a rozhodování* [online]. 25.3.2010 [cit. 2010-11-23]. Zaostřeno na ženy a muže 2009. Dostupné z WWW: <<http://czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1413-09-2009-17>>.

Český statistický úřad [online]. 2010 [cit. 2011-03-13]. Muži a ženy v národních parlamentech vybraných zemí, červenec 2010. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tab/67004CD55D>>.

Český statistický úřad [online]. 2011, 22.2.2011 [cit. 2011-03-13]. Veřejný život, rozhodování. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_rozhodovani>

ČSSD.cz [online]. 23.2.2009 [cit. 2011-03-15]. Stanovy České strany sociálně demokratické. Dostupné z WWW: <<http://www.cssd.cz/soubory/ke-stazeni/dokumenty/programove-dokumenty/stanovy.pdf>>.

DURČÁKOVÁ, E. *KarieraWeb* [online]. 6.9.2007 [cit. 2011-02-17]. Proč je tak málo žen ve vedoucích funkcích?. Dostupné z WWW: <<http://kariera.ihned.cz/c1-21967350>>.

ELSHTAIN, Jean Bethke. *Britské listy* [online]. 29.9.2002 [cit. 2011-04-04]. Feminismus - zbraň ženské emancipace. Dostupné z WWW: <<http://blisty.cz/art/11704.html>>

Feminismus.cz [online]. 4.6.2004 [cit. 2011-03-25]. Významné ženy a hnutí v historii feminizmu. Dostupné z WWW: <<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=183558>>.

Feministky.cz [online]. 2007 [cit. 2011-03-15]. Feministky ČR - feminismus. Dostupné z WWW: <<http://www.feministky.cz/>>.

Fórum 50% [online]. 2009 [cit. 2011-01-08]. Ženy v politice. Dostupné z WWW: <<http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice>>.

Fórum 50% [online]. 2009 [cit. 2011-03-15]. Nalýza kandidátních listin pro volby do Poslanecké sněmovny v roce 2010. Dostupné z WWW: <<http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice/poslanecka-snemovna/analyza-snemovna-2010>>

Fórum 50% [online]. 2009 [cit. 2011-03-15]. Významné světové političky. Dostupné z WWW: <<http://padesatprocent.ecn.cz/cz/zeny-v-politice/vyznamne-svetove-politicky>>

Muži a ženy. : zpravodaj [online]. 2007 [cit. 2010-11-23]. Rovné šance v řídicích pozicích. Dostupné z WWW: <<http://www.osops.cz/muziazeny/zpravodaj.php-idz=8.htm>>.

Novinky.cz [online]. 12.8.2010 [cit. 2010-10-20]. Většina zaměstnanců vnímá ženy jako špatné nadřízené. Dostupné z WWW: <<http://www.novinky.cz/zena/vztahy-a-sex/208514-vetsina-zamestnancu-vnima-zeny-jako-spatne-nadrizene.html>>.

Novinky.cz [online]. 19.8.2010 [cit. 2011-02-23]. Ženy, jež touží po vysokých pozicích by měly zapomenout na děti. Dostupné z WWW: <<http://www.novinky.cz/zena/styl/208883-zeny-jez-touzi-po-vysokych-pozicich-by-mely-zapomenout-na-deti.html>>.

Novinky.cz [online]. 25.11.2009 [cit. 2011-02-23]. Radim Uzel: Ženy ve vedoucím postavením často bojují se svou rolí matky. Dostupné z WWW: <<http://www.novinky.cz/zena/vztahy-a-sex/185238-radim-uzel-zeny-ve-vedoucim-postaveni-casto-bojuji-se-svou-rolí-matky.html>>.

Novinky.cz [online]. 7.3.2011 [cit. 2011-03-08]. Po čem ženy touží? Vzít si bohatého muže a zůstat s dětmi doma. Dostupné z WWW: <<http://www.novinky.cz/zena/vztahy-a-sex/221968-po-cem-zeny-touzi-vzit-si-bohateho-muze-a-zustat-s-detmi-doma.html>>.

Pro ženy.cz [online]. 24.2.2011 [cit. 2011-03-02]. Kdo může za (ne)úspěch v práci? Dostupné z WWW: <<http://www.prozeny.cz/magazin/zdravi-a-zivotni-styl/muj-styl/20948-kdo-muze-za-neuspech-v-praci-vy>>.

STEHLÍKOVÁ, D. Džamila Stehlíková [online]. 28.7.2008 [cit. 2010-11-23]. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice. Dostupné z WWW: <<http://www.dzamilastehlikova.cz/8402/47/clanek/vice-zen-na-spicce-politického-a-hospodarskeho-zivota-posili-ekonomiku/>>.

Web.telecom [online]. 17.10.2007 [cit. 2010-08-15]. Postavení žen v historii. Dostupné z WWW: <<http://web.telecom.cz/cmincmin/postaveni.htm>>

Wikipedie : otevřená encyklopedie [online]. 2011 [cit. 2011-03-13]. Marie Stuartovna. Dostupné z WWW: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Marie_Stuartovna>.

Přílohy

- Příloha I - Rozhovor s ředitelkou dvou mikrofirem Vladimírou Rubinsteinovou
Rozhovor jsem provedla já, přes email.
- Příloha II - Rozhovor s jednatelkou dolnorakouské vládní organizace na podporu hospodářských styků s ČR
Rozhovor jsem vedla já, přes email.
- Příloha III - Výsledky ankety „Kdo je pro Vás lepší šéf“
Dostupné z WWW
<<http://www.novinky.cz/zena/vztahy-a-sex/208514-vetsina-zamestnancu-vnima-zeny-jako-spatne-nadrizene.html>>

Příloha I

Napište mi prosím něco o sobě a o Vaší rodinné situaci: věk, rodinný stav, bydliště, kolik členů má Vaše domácnost, pokud máte děti, tak kolik, jak jsou staré?

Vladimíra Rubinsteinová, ing., 54 let, rozvedená, Vilémov
Žiji sama
2 dcery – 31 let vdaná, 3letý syn a 24 let vdaná bezdětná

Jaké je povolání Vašeho partnera/manžela?

Nemám.

V jaké míře se Váš manžel podílel na péči o domácnost, popř. děti?

Nepodílel se téměř vůbec, rozvedli jsme se, když dcerám bylo 20 a 13 let.

1. Jaká je Vaše současná profesní pozice?

Ředitelka dvou mikrofirem (s.r.o.), jednatelka jedné a prokurista druhé firmy.

2. Jaká byla Vaše motivace pro výkon této pozice?

Řídím bývalý rodinný majetek svého přítele, který zemřel a jeho děti, které majetek zdědily, žijí trvale v zahraničí. Slíbila jsem příteli, že se o vše postarám.

3. Kolik času denně věnujete práci a přípravám do práce?

Pracuji 10 až 12 hodin denně, někdy i více, během sezóny také o víkendech.

4. Jaké klíčové události ovlivnily Vaši kariéru?

To je těžké jednoduše napsat, v každém svém zaměstnání (jsem ve čtvrtém) jsem se vždy snažila o vysoký a odpovědný pracovní výkon, a tak jsem byla pověřována důležitými úkoly, které přirozeně vedly k pracovnímu postupu.

5. Jaké výhody a nevýhody Vám přináší tato pozice?

Mám svobodu v rozhodování, zásadní vliv na celý chod firmy, obrovskou odpovědnost za činy své i svých zaměstnanců, mám výjimečné postavení i ve srovnání s řediteli v jiných firmách, protože jsem jediná ve firmě, kdo se domluví a komunikuje s majiteli v angličtině, volný čas a dovolenou si můžu vybrat až tehdy, pokud mám splněny všechny úkoly a povinnosti vůči úřadům atd. Jsem autorem všeho, co se ve firmě děje atd. Na druhé straně jsou rychle viditelné výsledky mého rozhodování, zkrátka firma funguje jako by byla moje, i když není, požívám maximální důvěry majitelů.

6. Odrazovalo Vás něco od budování kariéry? Popř. co, a z jakého důvodu?

Ne. Když byly dcery malé, pomáhala mi maminka maximálně, mohla jsem se věnovat práci.

7. Setkala jste se s diskriminací na pracovišti kvůli pohlaví? (Buď Vy osobně, nebo zda jste zaznamenala takové chování mezi zaměstnanci)

Ne, nesetkala.

8. Setkala jste se s nějakými překážkami během postupu na Vaši současnou pozici? Popř. jakými?

Ne, ale moje pozice ve firmách, které řídím a které jsem ve spolupráci s majiteli zakládala, není typická jako mají ostatní, žádný kariérní postup v mém případě v tomto posledním zaměstnání jsem vlastně neměla.

9. Kolik máte podřízených?

Šest v jedné firmě, ve druhé jsem sama.

10. Jestliže jsou mezi Vašimi podřízenými i muži, jak vnímáte fakt, že jste jim nadřízená?

Máme výborné vztahy, podřízení muži mají střední nebo základní vzdělání, moje pozice tak pro ně neznámá soupeření.

11. Jakým způsobem vedete své podřízené?

Většina mých rozhodnutí je výkonná a nevyžaduje diskusi, jsou-li takové úkoly, pak se ptám na jejich názor a nechám si navrhnout řešení. Jsme malý kolektiv, několikrát za rok se scházíme všichni a zajímám se o jejich pohled na chod věcí ve firmě, neformálně, přátelsky.

12. Uvažujete do budoucna o tom, že byste svou pozici opustila a věnovala se něčemu méně náročnému?

Ne, má práce mě naplňuje a baví (i když někdy i vyčerpává).

13. Jak se díváte na problematiku genderových vztahů? (zejména na pracovních pozicích)

Nesetkala jsem se s tím osobně, ale vím od kamarádů, že ve větších kolektivech takové problémy jsou. Každý jednotlivý případ je jiný, není asi jeden návod na to, zda má tu či onu funkci či práci vykonávat žena či muž, měla by rozhodovat odbornost a způsobilost, kompetence apod., nikoliv pohlaví. Ale rozhodně nejsem feministka v tom pejorativním smyslu. Každá žena by si měla své postavení zasloužit a obhájit svým výkonem, stejně jako muž.

14. Na jaké problémy a překážky podle Vás mohou narážet ženy s manažerskými ambicemi? (např. i ve Vaší organizaci) Jak lze tyto problémy řešit?

To je široká otázka a opět závisí na typu organizace, velikosti firmy, genderovém složení apod. Ve firmách, které řídím, toto nemá náplň.

15. Existují ve Vaší organizaci nějaké faktory, opatření, které mohou ženy využít ve svůj prospěch? Jaké?

Ne.

16. Jakým způsobem ovlivňuje Vaše současná pozice a práce Váš soukromý život?

Zásadně tím, že žiji sama a mám týden jen pro sebe, práce je mou součástí, věnuji se jen práci. V tom mám velkou výhodu, že toho mohu udělat hodně, ale o víkendech se snažím věnovat svým dcerám a vnoučkovi. V sezóně je to bohužel větší problém a volný čas si udělám třeba ve středu, mám velkou flexibilitu v tom, co kdy budu dělat a ráda pracuji doma v noci, nemusím moc spát, o nikoho se nestarám. Moje časové možnosti jsou tak trošku nefér vůči ženám, které mají rodinu, ale nakonec jsem si tím také prošla, ale tehdy jsem nebyla v takto vysoké a odpovědné pozici.

17. Kolik máte volného času a jak ho trávíte?

Málo, věnuji ho společenskému dění, jsem zastupitelkou obce, předsedkyní školské rady, honební starostkou, zakladatelkou rodinného centra v obci. Snažím se stále vzdělávat, udržovat si angličtinu. Mohu-li pomoci dceři s hlídáním vnoučka, ráda to udělám, také on mi dělá velkou radost. Snažím se zajít i na koncerty či operu s přáteli v Praze apod.

18. Pokud máte děti – jak dlouho jste byla na mateřské dovolené a kolikrát?

První dceru jsem měla po čtvrtém ročníku na vysoké škole, babičky pomáhaly s hlídáním, po škole jsem šla hned do práce, dcera v roce do jeslí, byla zdravá a společnost snášela velmi dobře. S druhou dcerou jsem byla doma 2 roky, bylo to sladké (a také mi bylo 30 let a více jsem si MD užila).

19. Ovlivňuje/ovlivňoval fakt, že máte děti Vaši práci ?

Ne, a pokud ano, tak jen pozitivně v myšlení a v cítění se do starostí žen-maminek.

20. Jak se na Vás jako ředitelku dívá Vaše okolí?

Dobrá otázka, to byste se musela zeptat ostatních ☺. Se zaměstnanci máme vybudovanou takovou rodinnou firemní atmosféru, takže snad dobře. Vědí, že se na mě mohou se vším obrátit, snažím se jim pomoci jak radou, tak třeba uvolněním z práce, když to potřebují pro nutné záležitosti s lékaři či s rodinou.

A pak asi platí, že kdo chce vidět pozitivně, tak vidí, a kdo ne, tak prostě pomlouvá či vymýšlí nepravdy. Určitě jsou v obci lidé, kterým úspěch naší firmy leží v žaludku. Konkrétně se to ale nedozvím a hloupé řeči mě nezajímají.

21. Myslíte si, že je možné skloubit rodinu a kariéru tak, aby rodina nepostrádala matku?

Určitě to jde, musí ale pracovat a pomáhat celá rodina, musíte s dětmi o všem mluvit, děti se nesmí cítit podvedeny, když zrovna u nich nejste přítomna. Děti musí vědět, kde maminka právě je a proč tam je a maminka s nimi denně mluví na telefonu a zajímá se o jejich školní výsledky a úkoly a

jejich úspěchy i starosti. Povzbuzení a lásku a pohlazení a pusinky můžete poslat po telefonu, způsob je důležitý.

22. Jaký máte názor na ženy, které zůstávají bezdětné, aby se mohly naplno věnovat své kariéře a na ženy, které „přenechají“ mateřskou dovolenou otci a samy pokračují ve své profesi? Jsou ve Vašem okolí takové?

Nesouhlasím s takovým přístupem mladých žen, je to nenormální, ale dělit se o starosti i radosti s otci považuji za správné, ovšem ne v takové míře, že otec zcela nahradí ženu na MD, vše musí být o spolupráci a hladkém a laskavém přístupu obou rodičů. Ženy mého věku mají všechny děti. Ale dnes mladí, třeba třicátnice, opravdu otázku kariéry nebo dětí řeší. Nemít děti kvůli kariéře nepovažuji za normální.

23. Myslíte si, že ženy, které chtějí budovat svou kariéru a dostat se do vyšší pozice, to dělají zejména kvůli sebeuplatnění nebo spíše z finančních důvodů?

Důvody mohou být různé, záleží hodně i na povaze té které ženy, ale obecně myslím, že sebeuspokojení u žen má velkou váhu, asi větší než u mužů.

24. Vnímáte rozdílně ženy a muže jako šéfy? Pokud ano, tak v čem?

Nevnímám je rozdílně, také jsem měla několik šéfů v minulosti, pravda je, že byli všichni muži, ale já ráda jednám jak s ženami tak s muži, nejvíce mi vadí nekompetentnost nadřízených, a to jsem také zažila.

25. V čem je podle Vás kariéra snazší pro muže? Proč?

To je otázka složitá, nemyslím si, že to mají muži snazší, ale pokud jsou v řídicích funkcích, rodina se přizpůsobí jim a nechá jim čas na to, aby se své kariéře věnovali naplno a soustředili se jen a jen na práci. Žena-matka musí myslet na mnohem více věcí než muž, ale ženy to velmi dobře umí, na rozdíl od mužů. Obecně to ale neplatí a člověk od člověka se to liší, záleží na osobnostních vlastnostech. Zním ženy tvrdého kariérního postupu a muže s jemným a empatickým přístupem.

26. Zastáváte názor, že aby se žena dostala do vedoucí funkce, musí být mnohonásobně schopnější než muž, který se tam dostane spíše?

Určitě nemusí být žena mnohonásobně schopnější, ale je-li žena zároveň matkou, je obvykle schopnější, protože to, co ona musí zvládnout, to muži obvykle nezvládají.

27. Myslíte si, že v ČR je zastoupení žen ve vedoucích funkcích nízké?

Nemohu říci, nemám informace, abych dokázala jednoznačně říci, ale co je ve společnosti patrné, že počet žen v různých funkcích - i společenských a politických - stoupá. Ale já jsem odpůrce nějakých čísel nebo kvót, já jsem

zastáncem toho, aby si ženy dobývaly svá postavení svými schopnostmi a výkony a soutěžily s muži v tom dobrém smyslu, nikoliv nějakou kvótou.

28. Jak se domníváte, že muži vnímají ženy, které se chtějí prosadit ve vysokých funkcích?

Mám kamarády muže, mého věku, většina z nich své ženy podporuje v jejich práci a kariérním postupu a mají z jejich úspěchů radost. Bude to asi tím, že okruh mých přátel jsou vzdělaní a schopní lidé – jak ženy, tak muži.

29. Co byste poradila ženě, která chce budovat kariéru?

Aby pracovala hlavně na sobě, potom se to projeví v jejím výkonu, důležitá je schopnost nejen odborná, ale i také schopnost komunikovat s ostatními ve firmě. Avšak nejen odborné, ale z velké části lidské vlastnosti a schopnosti jsou pro budování kariéry nutné – umět vyjádřit názor, rozhodovat se, umět kontrolovat, řešit úkoly, umět pochválit, motivovat, být příkladem v pracovním nasazení apod.

Upřímně nemám moc ráda slovo kariéra. Raději mám vyjádření opisné – žena je tak schopná a dobrá ve své práci, že postupuje ve funkčním postupu a dostává tak náročnější a náročnější úkoly, protože její nadřízení jí důvěřují a věří v její schopnosti.

Příloha II

Napište mi prosím něco o sobě a o Vaší rodinné situaci: věk, rodinný stav, bydliště, kolik členů má Vaše domácnost, pokud máte děti, tak kolik, jak jsou staré?

49 let, Praha-Vinohrady, vdaná
2 děti studují UK (20, 22)

Jaké je povolání Vašeho manžela?

Tlumočník, překladatel

V jaké míře se Váš manžel podílí na péči o domácnost, popř. děti?

Asi tak půl na půl, myslím, že před těmi 20 lety byl dokonce jeden z prvních mužů, kteří u nás byli s dětmi hodně doma, vyplývá to z jeho práce – může si organizovat čas, jak je třeba.

1. Jaká je Vaše současná profesní pozice?

Jednatelka dolnorakouské vládní organizace na podporu hospodářských styků s ČR

2. Jaká byla Vaše motivace pro výkon této pozice?

Předtím jsem žila v Rakousku, mám tam řadu pracovních kontaktů a k této zemi mám blízký vztah

3. Kolik času denně věnujete práci a přípravám do práce?

To je velmi různé, v průměru pracuji 10 -12 hodin denně.

4. Jaké klíčové události ovlivnily Vaši kariéru?

Studovala jsem za komunismu a souhrou náhod jsem se během vysoké dostala na šesti měsíční stáž do Španělska – to byl první výrazný moment – setkání se světem za „plotem“. Druhý moment přišel po revoluci, když jsem vyhrála konkurs na práci v diplomatických službách a poté odjela pracovat do Rakouska.

5. Jaké výhody a nevýhody Vám přináší tato pozice?

Velkou samostatnost současně s velkou odpovědností, velkou rozmanitost práce.

Nevýhodou je vzdálenost od centrály a v důsledku toho jistá izolace od ostatních kolegů, kteří vykonávají podobnou práci.

6. Odrazovalo Vás něco od budování kariéry? Popř. co, a z jakého důvodu?

Skončila jsem s diplomatickou kariérou (i když mě to velmi bavilo), protože jsem nechtěla každé 4 roky vláčet své dvě děti někam jinam – měla jsem strach, že z nich vyrostou lidé bez kořenů. Ale manžel mě podpořil při přechodu do soukromé sféry, kde jsem se také mohla dobře realizovat.

7. Setkala jste se s diskriminací na pracovišti kvůli pohlaví? (Buď Vy osobně, nebo zda jste zaznamenala takové chování mezi zaměstnanci)

Pouze jednou v době mé diplomatické kariéry. Ale jsem silná, extrovertní osobnost, celkem snadno jsem se s tím vypořádala.

8. Setkala jste se s nějakými překážkami během postupu na Vaši současnou pozici? Popř. jakými?

Ne, nikdy.

9. Kolik máte podřízených?

Momentálně dva, dříve přímých až 10.

10. Jestliže jsou mezi Vašimi podřízenými i muži, jak vnímáte fakt, že jste jim nadřízená?

Nyní nejsou, ale ani dříve jsem s tím neměla problém. Hodnotím lidi podle práce, jakou odvedou.

11. Jakým způsobem vedete své podřízené?

Lidé potřebují jasné, strukturované vedení: co mám dělat a také proč, jak má práce souviset s tím, co dělají ti druzí. Dávám jim dost prostoru, ale jsem přísná, chci výsledky. Zatím to vždy fungovalo.

12. Uvažujete do budoucna o tom, že byste svou pozici opustila a věnovala se něčemu méně náročnému?

Někdy, když mám špatný den, tak ano.

13. Jak se díváte na problematiku genderových vztahů? (zejména na pracovních pozicích)

Smůla je, že to vůbec musíme řešit, že je to důležité. Normální by bylo, že je lhostejné jaké máte pohlaví, pokud děláte práci dobře, měli by být za ni všichni stejně hodnoceni. Bohužel to tak není. Nemyslím, že by kvóty něco vyřešily. Ty bariéry v hlavách obou pohlaví potřebují čas a soustředěné úsilí. Dnes, když se chce žena soustředit na kariéru, musí být lepší než muži a také musí cítit podporu rodiny – jinak to nebude fungovat. Na druhou

stranu je práce s muži v jistém smyslu jednodušší – nejsou tak komplikovaní jako ženy. Podle mé zkušenosti je vždy nejvýkonnější smíšený kolektiv.

14. Na jaké problémy a překážky podle Vás mohou narážet ženy s manažerskými ambicemi? (např. i ve Vaší organizaci) Jak lze tyto problémy řešit?

V Rakousku (a my jsme rakouská firma) toto není problém, i v jiných zahraničních firmách, kde jsem pracovala, to bylo jednodušší než v českých.

Jak jsem již psala, ženy musí být výborné profesně, mít ctižádost a chápvat rodinu.

15. Existují ve Vaší organizaci nějaké faktory, opatření, které mohou ženy využít ve svůj prospěch? Jaké?

Nevím o nich, nemáme tyto problémy

16. Jakým způsobem ovlivňuje Vaše současná pozice a práce Váš soukromý život?

Někdy pracuji velmi dlouho, jezdím na služební cesty, takže nejsem řadu dní doma. Je třeba vše mít dobře zorganizované, potom to není problém.

17. Kolik máte volného času a jak ho trávíte?

Svůj volný čas si hájím, snažím se udržet volné víkendy – tedy pokud to jde. Lyžuji, tancuji, jsem nadšená turistka – pěší chůze je vášeň. Chodíme do divadla, já jsem také ochotník, na koncerty, vášnivě čtu.

18. Pokud máte děti – jak dlouho jste byla na mateřské dovolené a kolikrát?

Na mateřské jsem byla jednou – mám děti necelé dva roky od sebe. Celkem tři roky, ale během té doby jsem studovala, udělala jsem si průvodcovský kurs a prováděla jsem turisty – abych si zachovala cizí jazyky.

19. Ovlivňuje/ovlivňoval fakt, že máte děti Vaši práci ?

Teď, když jsou dospělé a samostatné, tak už tolik ne. Ale dříve jistě, musela jsem čas pečlivě plánovat, abych ho s nimi mohla trávit, odešla jsem z diplomacie. Ale je to jen o pořadí hodnot, děti byly vždy prioritou – i když někdy to byl boj.

20. Jak se na Vás jako ředitelku dívá Vaše okolí?

Já pracuji ve vztazích s Rakouskem již skoro 25 let, mám pozici uznávaného odborníka. Takže pozitivně.

21. Myslíte si, že je možné skloubit rodinu a kariéru tak, aby rodina nepostrádala matku?

Jistě, myslím, že mně se to podařilo. Jsem vdaná 25 let, mám fajn děti. Ale je velmi důležité, zda vás partner podporuje a pomáhá vám. Jinak by to možné nebylo.

22. Jaký máte názor na ženy, které zůstávají bezdětné, aby se mohly naplno věnovat své kariéře a na ženy, které „přenechají“ mateřskou dovolenou otci a samy pokračují ve své profesi? Jsou ve Vašem okolí takové?

Ano, jsou. Osobně si myslím, že obě skupiny se o něco ochuzují. Ale jsou to svobodné bytosti a rozhodly se tak, není mým úkolem je hodnotit nebo jim vnucovat svůj názor.

23. Myslíte si, že ženy, které chtějí budovat svou kariéru a dostat se do vyšší pozice, to dělají zejména kvůli sebeuplatnění nebo spíše z finančních důvodů?

Roli hrají oba faktory. Řekla bych, že ve většině případů jde o to něco dokázat a být nezávislá, to je asi hlavní motivace.

24. Vnímáte rozdílně ženy a muže jako šéfy? Pokud ano, tak v čem?

Ano, osobně mám raději jako šéfy muže. Jsou většinou strukturovaní a orientovaní na cíl a řešení problémů. Pokud dojde k neshodě, po jejím vyřízení (třeba konfliktním) je vyřízeno a zapomenuto.

Žena ve vedoucí pozici má často tendenci neřešit problém, ale hledat viníka. Křivdy si stěradají a vytahují je při různých příležitostech.

Anebo jsem jenom měla smůlu na šéfky?

25. V čem je podle Vás kariéra snazší pro muže? Proč?

V současné době není kariéra snadná pro nikoho. Ale dobře, zatím je to v „horních patrech“ stále ještě spíše pánský klub se vším, co k tomu patří.

26. Zastáváte názor, že aby se žena dostala do vedoucí funkce, musí být mnohonásobně schopnější než muž, který se tam dostane spíše?

Ano, zatím ano.

27. Myslíte si, že v ČR je zastoupení žen ve vedoucích funkcích nízké?

Ano, podívejte se na naši vládu.

28. Jak se domníváte, že muži vnímají ženy, které se chtějí prosadit ve vysokých funkcích?

To je různé, ti kteří mají zkušenosti ze zahraničí, nebo pracovali v zahraniční firmě, kde byly jiné podmínky, tak jsou fajn. Bohužel jsou stále ještě tací, kteří si myslí, že ženy na takovou práci nemají a měly by sedět doma.

29. Co byste poradila ženě, která chce budovat kariéru?

Aby si dobře rozvážila, zda je ochotná leccos obětovat. Ve 30 vám nepřijde jako problém nemít partnera, nemít děti. V 50 a později se hodnoty rozvrství a samota začne většinu lidí tížit.

No a pokud nechce zůstat sama, je výběr toho správného partnera velmi důležitý. Jenže to se zas dopředu nepozná.

Takže hodně sil, trpělivost, toleranci, humor a stále se učit.

Příloha III

Anketa

Kdo je pro vás lepší šéf?

Jednoznačně muž

 58.2%

Jednoznačně žena

 3.7%

Dle mého na pohlaví nezáleží

 35.5%

Nevím, nemám zkušenosti

 2.6%

Celkem hlasovalo 4165
čtenářů.

Z výsledků ankety, které se účastnili čtenáři webového serveru Novinky.cz, vyplývá, že nadpoloviční většina respondentů upřednostňuje nadřízeného muže. Bohužel není jasné v jakém poměru hlasovali muži a ženy.